

AU SOMMAIRE :

➔ **L'intéressement**
PAGE 257

➔ **La participation
aux résultats
de l'entreprise**
PAGE 271

➔ **Les plans
d'épargne
dans l'entreprise**
PAGE 285

➔ **CHIFFRES ET TAUX**
En vigueur au 25 août 2020
PAGE 302

NUMÉRO SPÉCIAL

L'ÉPARGNE SALARIALE

PAGE 257

255 EDITORIAL

Les faces cachées de l'épargne salariale

Par Laurent Milet

257 DOSSIER

ÉPARGNE SALARIALE

Dossier spécial réalisé par Carmen Ahumada

PARTIE 1

L'INTÉRESSEMENT 257

1. Caractéristiques 258

A - Un régime facultatif 258

B - Un régime aléatoire et collectif 258

C - Non-substitution de l'intéressement au salaire 259

2. Entreprises concernées 259

3. Modalités de l'accord 260

A - Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail 260

B - Avec les représentants d'organisations syndicales 260

C - Au sein du comité social et économique (CSE) 261

D - Ratification par les deux tiers du personnel 261

E - Par décision unilatérale de l'employeur dans les TPE 261

4. Bénéficiaires 261

A - Salariés concernés 261

a) Condition éventuelle d'ancienneté 262

b) En cas de résiliation du contrat 262

B - Dirigeants 262

5. Durée et contenu de l'accord 263

A - Le préambule obligatoire 263

B - Période pour laquelle il est conclu 263

C - Les établissements concernés 263

D - Les modalités d'intéressement retenues 263

E - Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits 264

F - Date et périodicité des versements 265

G - Conditions des moyens d'information 265

H - Modalités d'affectation 265

I - Procédures en cas de différends 265

6. Montant et conditions de versement 265

A - Les différents plafonds 265

B - Distribution du reliquat de l'intéressement 266

C - Le versement 266

a) Versement immédiat ou affectation aux différents plans d'épargne 266

b) Fin du droit de rétractation 266

c) Date limite de versement des droits à intéressement 266

D - Fiche d'information 267

7. Dépôt de l'accord 267

8. Information des salariés 268

9. Règlement des litiges 268

PARTIE 2

LA PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE 271

1. Champ d'application 272

A - Entreprises assujetties 272

B - Calcul de l'effectif 272

C - Baisse des effectifs 273

D - Modalités de l'accord 273

a) Possibilité de conclure un accord de groupe 273

b) Deux types d'accords sont possibles 274

2. La réserve spéciale de participation 274

A - Mode de calcul de la RSP selon le droit commun 274

B - Mode de calcul de la RSP selon les accords dérogatoires 275

C - Répartition de la RSP 276

a) Salariés de l'entreprise 276

b) Dirigeants et conjoints ou partenaires du Pacs 276

c) Critères de répartition 277

3. Gestion des droits 277

A - Accords conclus avant le 24 mai 2019 277

B - Accords conclus depuis le 24 mai 2019 278

4. Versement immédiat ou indisponibilité des droits 278

A - Versement immédiat de la participation 278

B - Alimentation du PERCO ou du PERE-CO par défaut 279

C - Cas de déblocage anticipé 279

a) Événements permettant le déblocage anticipé 279

1. Le mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé 279

2. La naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge 279

3. Le divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé 280

4. L'invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs 280

5. Les violences commises contre l'intéressé par son actuel ou ancien conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs 280

6. Le décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs 280

7. La rupture du contrat de travail 280

8. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise d'une entreprise 280

9. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale 280

10. La situation de surendettement au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation 280

b) Déblocage facultatif 280

c) Délai de présentation 281

5. Information des salariés 281

A - Information collective 281

B - Information individuelle 281

6. Règlement des litiges 281

Suite page 256

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 75^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directeur : Maurice Cohen (†),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef :
Laurent Milet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction :
Tél. : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67

Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Ont collaboré à ce numéro :
Carmen Ahumada (rédaction),
Bénédicte Leconte (maquette).

Assistante de la rédaction :
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page :
réalisées par la NVO.

Secrétariat de rédaction :
Cécile Bondeelle.

Éditeur : NSA « La Vie
Ouvrière », 263, rue de Paris,
case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directrice de la publication :
Virginie Gensel-Imbrecht.

Prix au numéro : 7,50 €
(numéro double : 15 €)

**Pour toute commande
et abonnement :**
NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil CEDEX.
et sur www.nvo.fr
Envoi après réception
du règlement
Tél. : 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement
incluant l'accès Internet :**
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com : 139 €).

Copyright :
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par :
RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



Les faces cachées de l'épargne salariale

Selon une étude de la Dares, en 2017, 49,9 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. 7,5 millions de ces salariés ont ainsi bénéficié, la même année, d'un complément de rémunération sous la forme de prime de participation ou d'intéressement, ou abondement de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite collectif. Le plan d'épargne entreprise, qui couvre 42,8 % des salariés et sert de support principal de versement des primes de participation et d'intéressement, demeure le plus répandu des dispositifs. Près de 19 milliards d'euros ont ainsi été distribués au titre de l'année 2017 par les entreprises, dont 18,4 milliards pour les seules entreprises de 10 salariés ou plus, où ces compléments de rémunération représentent un montant moyen de 2512 euros en 2017 ⁽¹⁾.

Bon nombre d'entreprises récupèrent ainsi la volonté légitime des salariés de voir augmenter leurs revenus, en substituant aux hausses des salaires les éléments aléatoires que sont l'intéressement et la participation. Mais ces mécanismes présentent aussi des faces cachées pour les salariés.

Dans le contexte actuel dominé par un pouvoir d'achat médiocre, le développement de l'épargne salariale de la manière dont il est conçu occasionne des pertes de recettes massives pour la protection sociale du fait des exonérations de cotisations. Il permet aussi aux entreprises de mener des négociations sur la rémunération globale incluant salaires, intéressement, participation, épargne retraite, et même compte épargne-temps, en proposant un arbitrage entre le salaire et d'autres formes de rémunération, non soumises à cotisations sociales.

Les régimes de retraite par répartition sont aussi visés par les développements récents de l'épargne salariale avec une cohérence d'ensemble. Le projet de loi portant réforme des retraites qui transforme notre régime de retraite à prestations définies (chacun sait, bon an mal an, à peu près de quel niveau de pension il pourra bénéficier au moment de la liquidation de ses droits) en un régime par points à cotisations définies, beaucoup plus aléatoire (les cotisations versées étant l'unique déterminant de la future pension ⁽²⁾), a été lui-même précédé par la loi du 22 mai 2019, dite « loi Pacte ». Celle-ci a apporté des modifications aux différents plans d'épargne en entreprise afin de les rendre plus souples et plus attractifs dans le but d'inciter les salariés à la constitution d'un capital pour leur retraite. Une loi d'anticipation qui traduit la vision libérale de la retraite par répartition : une somme minimale que chacun devra compléter par sa propre épargne par capitalisation et liée aux aléas des marchés financiers. Si les mobilisations sociales et la crise sanitaire ont grippé la réforme des retraites, la loi Pacte est bel et bien là et de nombreuses entreprises ont négocié ou vont négocier un plan d'épargne retraite collectif dans lequel les fonds ne pourront être débloqués qu'au moment de la retraite.

Les salariés et les institutions représentatives du personnel sont donc prévenues : il faudra qu'ils et elles soient en capacité de peser sur les choix en ayant un certain niveau d'exigence lors des négociations, notamment la préservation du pouvoir d'achat des sommes épargnées, l'utilisation de l'épargne en dehors des critères des marchés financiers, la gestion des sommes par des organismes gestionnaires des fonds qui prennent en compte les exigences sociales, etc.

Pour ce faire, il est nécessaire de bien maîtriser une réglementation complexe. Ce numéro spécial consacré aux différents supports d'épargne salariale, à jour des évolutions les plus récentes, vise à y contribuer.

Laurent Milet



Bapoustoo

(1) Source : Dares résultats, août 2019, n° 036 (dares.travail-emploi.gouv.fr).

(2) Voir nos éditoriaux, RPDS, 2020, n°s 898 et 899.

PARTIE 3

LES PLANS D'ÉPARGNE DANS L'ENTREPRISE 285

1. Le plan d'épargne entreprise 286

A - Mise en place du plan 286

- a) Entreprises concernées 286
- b) Modalités de conclusion du plan 286
 - 1. Obligation de négocier 286
 - 2. Information et consultation du comité social et économique 286
 - 3. Négociation obligatoire 286
 - 4. Dépôt du règlement du PEE 286
 - 5. Mise en conformité 287

B - Bénéficiaires 287

- a) Salariés 287
- b) Retraités et préretraités 287
- c) Anciens salariés non retraités 287
- d) Dirigeants d'entreprises de moins de 250 salariés 287

C - Sources de financement du PEE 288

- a) Versement de la participation 288
- b) Versements de l'intéressement 288
- c) Versements volontaires des salariés 289
- d) Versements provenant d'un compte épargne-temps 289
- e) Versements complémentaires de l'employeur 289
 - 1. Aide obligatoire de l'employeur 289
 - 2. Principe de non-substitution au salaire 290
 - 3. L'abondement peut être modulé 290
- f) Versement ou abondement unilatéral de l'employeur 290
- g) Transfert d'épargne 290

D - Gestion des droits des salariés 291

- a) Constitution du portefeuille 291
- b) Augmentation de capital 291
- c) Modification du mode de placement 292
- d) Indisponibilité des droits 292
 - 1. Blocage des sommes pendant cinq ans 292
 - 2. Cas de déblocage anticipé 292

E - Régime fiscal et social 292

- a) Petits avantages pour les salariés 292
- b) Gros avantages pour l'entreprise 292

F - Sort des plans d'épargne inactifs 293

- a) Définition d'un plan d'épargne d'entreprise inactif 293
- b) Transfert à la Caisse des dépôts 293

2. Le plan d'épargne interentreprises 293

A - Mise en place 294

- a) Conclusion d'un accord 294
- b) Simplification des modalités de conclusion des avenants 294
- c) Participants 294

B - Contenu de l'accord 294

C - Sources du financement du plan 294

D - Gestion des droits des salariés 295

3. Le plan d'épargne pour la retraite collectif 295

A - Mise en place 295

- a) Accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur 295
- b) Adhésion automatique des salariés au PERCO 296
- c) Contenu de l'accord 296

B - Participants 296

C - Alimentation du plan 296

- a) Versements à l'initiative des participants 296
- b) Abondement de l'employeur 297

D - Gestion des droits des salariés 297

- a) Constitution d'un portefeuille 297

- b) Gestion sécurisée de l'épargne 298
- c) Indisponibilité des sommes ou valeurs 299
- d) Cas de déblocage anticipé 299

F - Régime social et fiscal 299

- a) En matière sociale 299
- b) En matière fiscale 299

4. Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif 300

A - Mise en place 300

B - Participants 300

C - Alimentation du plan 300

- a) Versements des salariés 300
- b) Abondement de l'employeur 300

D - Gestion pilotée 301

E - Indisponibilité des sommes ou de valeurs 301

F - Modalités de délivrance des fonds 301

G - Régime social et fiscal 301

302 CHIFFRES ET TAUX

En vigueur au 25 août 2020

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc. :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim. :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét. :** Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

- [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.
- **Appel :** Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH :** Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI :** Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI :** Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT :** Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte :** Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO :** Journal officiel, (disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).
- **Bull. :** Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT :** Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc. :** Les Cahiers sociaux.
- **D :** Recueil Dalloz.
- **Dr ouv. :** Droit ouvrier.
- **Dr soc. :** Droit social.
- **JCP :** La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS :** Liaisons sociales.
- **RDT :** Revue de droit du travail.
- **RJS :** Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS :** Revue pratique de droit social.
- **SSL :** Semaine sociale Lamy.

ÉPARGNE SALARIALE – PARTIE 1

L'intéressement

Par Carmen Ahumada



➔ Sachez-le vite

Le régime de l'intéressement est facultatif dans toutes les entreprises.

Il doit respecter un certain nombre de dispositions : caractère aléatoire, collectif et lié aux résultats de l'entreprise.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ouvrent droit à des exonérations fiscales et sociales pour l'entreprise, et dans une moindre mesure, pour les salariés bénéficiaires.

Pour bénéficier de ces exonérations, les accords d'intéressement doivent obligatoirement être déposés, depuis le 29 juin 2020, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail, TélAccords, au 'www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr'. Ils doivent respecter les caractères aléatoire et collectif et être conformes aux textes législatifs et réglementaires.

En 2017, 49,9% des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ⁽¹⁾.

L'intéressement est un système facultatif d'épargne salariale qui prévoit une rémunération collective présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

L'intéressement est issu d'une ordonnance de 1959 ⁽²⁾, profondément modifiée par l'ordonnance de 1986 ⁽³⁾, elle-même complétée en 1990 et en 1994 ⁽⁴⁾.

Depuis lors, à de nombreuses reprises, les dispositions légales relatives à l'épargne salariale ont été modifiées ⁽⁵⁾. Dernièrement, la loi du 22 mai 2019 a complété le dispositif existant. Cette loi a renforcé la sécurisation des accords d'intéressement et a relevé le plafond individuel de répartition. La formule du calcul peut être complétée d'objectifs pluriannuels. Un intéressement lié à un projet interne à l'entreprise peut désormais être mis en place ⁽⁶⁾.

(1) DARES Résultats n° 036, août 2019.

(2) Ord. n° 59-126 du 7 janv. 1959.

(3) Ord. n° 86-1134 du 21 oct. 1986, J.O. du 23.

(4) Loi n° 90-1002 du 7 nov. 1990, J.O. du 11 et loi n° 94-640 du 25 juil. 1994, J.O. du 27. Cette dernière loi a intégré dans le Code du travail des dispositions concernant l'intéressement, la participation et les plans d'épargne d'entreprise.

(5) Notamment par : la loi n° 2001-152 du 19 févr. 2001, J.O. du 20, sur l'épargne salariale ; la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, J.O. du 22, portant réforme des retraites ; la loi n° 2003-1311 du 30 déc. 2003, J.O. du 31 ; la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, J.O. du 5, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ; l'ordonnance n° 2004-804 du 9 août 2004, J.O. du 11, relative au soutien de la consommation et à l'investissement ; la loi n° 2005-842 du 26 juil. 2005, J.O. du 27, pour la confiance et la modernisation de l'économie ; la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social n° 2006-1770 du 30 déc. 2006, J.O. du 31 ; la loi en faveur des revenus du travail n° 2008-1258 du 3 déc. 2008, J.O. du 4 ; la loi n° 2015-990 du 5 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

(6) Loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises n° 2019-486 du 22 mai 2019, J.O. du 23.

ABRÉVIATIONS EMPLOYÉES :

RSP : réserve spéciale de participation

PEE : plan d'épargne d'entreprise

PEI : plan d'épargne interentreprises

PERCO : plan d'épargne pour la retraite collectif

PERE-CO : plan d'épargne retraite d'entreprise collectif

PERE : plan d'épargne retraite d'entreprise

1 CARACTÉRISTIQUES

A - Un régime facultatif

L'intéressement est un régime facultatif. Il n'y a pas obligation d'y souscrire pour l'entreprise. Il ne peut être institué que par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés selon certaines dispositions citées ci-après. Selon l'article L. 3314-2 du Code du travail, pour ouvrir droit aux exonérations de charges sociales et, en cas d'apport au plan d'épargne d'entreprise (PEE) aux exonérations d'impôt sur le revenu, les accords d'intéressement doivent instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois ou aux résultats d'une ou plusieurs de ses filiales, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, dès lors qu'à la date de conclusion de l'accord, au moins deux tiers des salariés de ces filiales situées en France sont couverts par un accord d'intéressement.

Depuis le 24 mai 2019, la formule de calcul de l'intéressement peut être complétée par des objectifs pluriannuels liés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Selon l'administration, cette nouvelle possibilité va permettre aux entreprises d'intéresser les salariés sur une plus longue période et ainsi accroître l'attractivité des dispositifs en intégrant des paramètres de plus longs termes. Auparavant, la fixation d'une trajectoire pluriannuelle était bien possible, mais à condition de retenir une base de calcul annuelle ou inférieure visant à constater l'atteinte des objectifs chaque année, et donc avec un versement annuel. Dorénavant, pour une trajectoire pluriannuelle, l'atteinte des objectifs peut être constatée seulement à la fin de la période définie, avec un unique versement en fin de période. Il reste possible que plusieurs périodes de calcul se succèdent à l'intérieur de la

période d'application de l'accord si les parties prenantes le décident ainsi (7).

Un intéressement de projet peut être mis en place dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée. La loi Pacte prévoit la possibilité d'un intéressement de projet interne à l'entreprise (voir encadré ci-dessous).

B - Un régime aléatoire et collectif

L'intéressement a donc un caractère contractuel mais aussi aléatoire car reposant sur l'aléa économique de l'entreprise. En effet, il est calculé selon un certain nombre de critères susceptibles de varier d'une année sur l'autre : résultats financiers ou comptables (bénéfice fiscal, bénéfice comptable ou bénéfice d'exploitation), performances mesurées notamment par l'atteinte d'objectifs (de qualité, de sécurité ou de satisfaction de la clientèle...) ou par l'amélioration de la productivité, etc. Les paramètres choisis doivent toujours être objectifs, quantifiables et vérifiables, par rapport à une situation de référence clairement établie (8).

Il n'y a donc ni obligation d'instituer l'intéressement, ni caractère de fixité dans le versement de la prime d'intéressement. Ce caractère aléatoire s'oppose à ce que soit fixé dans les termes de l'accord un « minimum garanti » d'intéressement, indépendant du résultat engagé.

L'intéressement est un régime à caractère collectif. C'est ainsi, qu'hormis les conditions d'ancienneté éventuellement prévues dans l'accord, tous les salariés ont vocation à en bénéficier. L'intéressement ne doit pas être basé sur les critères de performance individuelle de chaque salarié pour le calcul ou la répartition des droits.

(7) Instr. intermin. DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 déc. 2019, question n° 32.

(8) Guide de l'épargne salariale, dossier n° 1, fiche 4.

➔ Intéressement de projet

Un intéressement de projet peut être prévu dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement, lorsqu'elles concourent avec d'autres entreprises à « une activité caractérisée et coordonnée » (1). Un tel dispositif permet donc d'englober tant les salariés de filiales différentes d'un même groupe que les salariés d'un groupe et ses sous-traitants ou partenaires sur un même site. Cette modalité d'intéressement est, non plus liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise qui emploie le salarié, mais à ceux d'un projet auquel participent plusieurs entreprises. Par exemple, la conduite d'un projet commun à plusieurs filiales d'un groupe, la réalisation d'un chantier par un donneur d'ordre et ses sous-traitants, la construction d'une usine, d'un pont...

En ce qui concerne la négociation de l'intéressement de projet, deux cas doivent être distingués :

- si le projet n'implique que tout ou partie des salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe, l'accord est négocié dans les mêmes conditions qu'un accord d'intéressement de droit commun ;
- si, au contraire, l'accord d'intéressement de projet concerne tout ou partie des salariés d'entreprises distinctes qui ne constituent pas

un groupe, il doit être négocié selon les mêmes modalités qu'un plan d'épargne interentreprises (2).

L'accord d'intéressement de projet doit définir un champ d'application et une période de calcul spécifiques, qui peuvent être différents de ceux visés dans les accords d'intéressement d'entreprise, applicables par ailleurs aux salariés, sans pouvoir excéder trois ans.

Les accords d'intéressement de projet sont soumis aux mêmes dispositions réglementaires notamment aux mêmes règles de dépôt, qu'un accord d'intéressement classique (3).

La loi Pacte a prévu que dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, cet accord peut comporter un intéressement de projet définissant un objectif commun à tout ou partie des salariés d'une même entreprise. Cela signifie que l'intéressement de projet peut dorénavant être mis en place dans une entreprise sans être en lien avec l'activité d'autres entreprises.

(1) Art. L. 3312-6 du C. trav. modifié par la loi n° 2019-486 précitée.

(2) Lettre-circ. ACOSS n° 2007-081 du 7 juin 2007.

(3) Art. R 3312-2 du C. trav.

Il a été ainsi jugé qu'une répartition fondée sur des critères de performance individuelle des salariés n'institue pas un mode de rémunération collective. Étant un mode collectif de rémunération, l'intéressement ne peut pas dépendre d'objectifs strictement personnels assignés à chaque salarié ⁽⁹⁾.

C - Non-substitution de l'intéressement au salaire

Le régime de l'intéressement ne se substitue ni ne remplace le régime salarial en vigueur dans l'entreprise. Il n'est donc pas soumis à cotisations sociales, mais assujéti à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale au titre des revenus d'activité (CRDS).

En effet, l'article L. 3312-4 du Code du travail stipule que les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement ou au titre du supplément d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Pour apprécier la substitution, les éléments de salaire à prendre en compte sont ceux définis par l'article L. 136-1-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie du travail, qu'il s'agisse de primes régulières, occasionnelles ou même qualifiées d'exceptionnelles.

Toutefois, cette règle de non-substitution souffre une exception de taille : elle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales attachées à l'intéressement si un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de l'accord d'intéressement.

Les employeurs peuvent passer un accord avec un syndicat complaisant afin de transformer par exemple, une prime de fin d'année en prime d'intéressement, et faire échapper celle-ci aux cotisations de Sécurité sociale, à condition de respecter un délai de douze mois, entre le dernier versement de la prime et l'entrée en vigueur de l'accord d'intéressement.

Il a été jugé qu'en cas de substitution de l'intéressement à un élément de salaire préexistant :

- les primes d'intéressement sont intégralement soumises à cotisations, que cette substitution soit totale ou partielle ⁽¹⁰⁾, même si la prime remplacée par l'intéressement a été maintenue pour certains salariés ⁽¹¹⁾ ou encore si l'intéressement versé est d'un montant supérieur aux primes supprimées ⁽¹²⁾ ;
- les salariés peuvent demander un rappel de salaire au titre de l'élément de rémunération supprimé ⁽¹³⁾ non seulement sur la durée de l'accord d'intéressement (trois ans), mais aussi pour les périodes postérieures ⁽¹⁴⁾.

(9) Cass. soc. 13 avr. 1995, n° 93-15295, RPDS, 1995, n° 603, somm. 166.

(10) Cass. soc. 21 mars 1996, n° 94-11611; Cass. soc. 29 oct. 1998, n° 97-11256.

(11) Cass. soc. 14 oct. 1999, n° 96-21697.

(12) Cass. soc. 15 juin 2000, n° 99-11075.

(13) Cass. soc. 9 oct. 2001, n° 98-43905.

(14) Cass. soc. 9 nov. 2005, n° 03-43526.

Il a également été considéré qu'un intéressement se substitue en partie à un élément de salaire versé par l'employeur, dès lors que la mise en œuvre de l'accord d'intéressement comportant une formule de calcul ayant pour effet d'augmenter le produit de l'intéressement quand la prime de bilan diminue, s'est accompagnée d'une réduction, sans raison objective, du montant de cette prime ⁽¹⁵⁾.

En cas de violation du principe de non-substitution, la réintégration dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale des montants d'intéressement porte sur toutes les sommes servies au titre de l'intéressement ⁽¹⁶⁾.

2 ENTREPRISES CONCERNÉES

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique ⁽¹⁷⁾. Cette possibilité est offerte à un groupe d'entreprises de dimension communautaire, dont les sociétés sont établies dans plusieurs États membres de l'Union européenne.

Les groupements d'intérêt économique ainsi que les groupements d'employeurs peuvent conclure un accord d'intéressement. Un tel accord peut prendre en compte les résultats ou les performances des entreprises membres du groupement ⁽¹⁸⁾.

Les entreprises concernées auront satisfait à leurs obligations dès lors qu'elles auront mis en place les institutions représentatives obligatoires (comité social et économique dans les entreprises de 11 salariés et plus) ou qu'elles auront produit un procès-verbal de carence attestant que les élections ont été régulièrement organisées et que l'absence d'institutions représentatives est due au seul défaut de candidatures. Cette condition n'est pas requise lorsque les effectifs de l'entreprise sont inférieurs aux seuils définis par la loi en matière de représentation du personnel ⁽¹⁹⁾.

Le champ d'application de l'intéressement n'est limité, ni par la taille de l'entreprise, ni par l'existence ou non d'un bénéfice.

L'intéressement peut être réalisé dans toutes les entreprises du secteur privé.

Les associations loi 1901 et les organismes à but non lucratif peuvent mettre en place un régime d'intéressement dont la formule de calcul de l'intéressement repose sur des critères de performance extra-financiers.

Pour le secteur public, l'intéressement peut être mis en place sous réserve d'une homologation ministérielle ⁽²⁰⁾ ou si l'entreprise publique (ou la société nationale) entre dans le champ d'application de la négociation collective ⁽²¹⁾.

(15) Cass. soc. 17 févr. 2004, n° 02-30.480.

(16) Cass. 2^e civ. 8 oct. 2009, n° 08-16970.

(17) Art. L. 3312-2 du C. trav.

(18) Cass. soc. 1^{er} juin 2005, n° 03-30295. Cette solution jurisprudentielle a été reprise par l'article L. 3314-3 du C. trav.

(19) Guide de l'épargne salariale, dossier n° 1, fiche 1.

(20) Art. R. 3311-2 du C. trav.

(21) Art. L. 2211-1 du C. trav. Sont concernés les Établissements publics à caractère industriel et commercial (ÉPIC) et les Établissements publics administratifs (ÉPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

En vertu de l'article L. 3344-1 du Code du travail, l'intéressement peut être mis en œuvre au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes ayant établi entre elles des liens financiers et économiques. Selon l'administration, ces liens doivent avoir une certaine importance et une stabilité dans le temps. Des coopérations régulières concernant une part importante de l'activité des entreprises pour fabriquer un produit, fournir un service ou un ensemble de services peuvent être considérées comme constituant des liens économiques et financiers.

Il appartient aux parties de déterminer le champ d'application de leur accord et le périmètre du groupe. En matière d'intéressement, le choix d'un accord de groupe suppose, en règle générale, que le calcul d'au moins une partie de l'intéressement s'effectue au niveau du groupe, et implique que la répartition se fasse entre l'ensemble des salariés du groupe.

Il est à noter que le groupe concerné par l'article L. 3344-1 ne se confond pas forcément avec le groupe visé par les articles L. 2331-1 et suivants sur le comité de groupe ni avec l'unité économique et sociale visée notamment par l'article L. 2313-8 du Code du travail. Il s'agit d'un groupe spécifique.

Un régime d'intéressement adapté aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés doit être négocié par branche au plus tard le 31 décembre 2020.

Les entreprises concernées peuvent opter pour son application ⁽²²⁾ et celles d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord ⁽²³⁾.

3 MODALITÉS DE L'ACCORD

L'accord d'intéressement peut être conclu selon l'une des quatre modalités suivantes ⁽²⁴⁾ :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail (convention de branche ou accord professionnel, convention ou accord d'entreprise) ;
- entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers des salariés, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un CSE, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Précisons que les modalités de conclusion de l'accord d'intéressement sont identiques en matière d'accord de participation et qu'un accord d'intéressement peut être mis en place dans une entreprise et éventuellement décliné en accords d'établissements.

Il peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises. Dans ce dernier cas, l'accord peut être ratifié selon des modes différents par entreprise : ainsi, une entreprise peut ratifier l'accord de groupe à la majorité des deux tiers, une autre au sein du CSE. L'accord de groupe peut aussi être conclu selon les modalités prévues à l'article L. 2232-30 du Code du travail.

⁽²²⁾ Art. L. 3312-9 du C. trav.

⁽²³⁾ Circ. intermin. n° 2016-45 du 18 févr. 2016.

⁽²⁴⁾ Art. L. 3312-5 et R. 3312-1 du C. trav.

A - Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail

Ce mode de conclusion fait référence à l'accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord est soumis aux règles de validité de l'article L. 2232-12 du Code du travail (accord conclu par les syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés sous réserve d'une opposition des non-signataires ou accord majoritaire depuis le 1^{er} septembre 2019).

Il doit être négocié selon les modalités prévues au Code du travail ⁽²⁵⁾ c'est-à-dire entre l'employeur et une ou des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. La délégation de chacune de ces organisations syndicales partie à la négociation comprend obligatoirement le délégué syndical de l'entreprise.

Selon les dispositions générales relatives aux conditions de négociation et de conclusion des accords collectifs ⁽²⁶⁾, en l'absence de délégué syndical, un accord d'intéressement peut être conclu :

- avec les représentants élus du personnel, s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Un tel accord doit être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés ⁽²⁷⁾.
- si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cet accord doit être alors approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés ⁽²⁸⁾.

En revanche, il est certain qu'il n'est pas possible de négocier un accord d'intéressement ou de participation avec un élu du personnel qui n'a pas été expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. En effet, ce type de négociation est réservé par la loi aux accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ce qui n'est pas le cas des accords d'intéressement et de participation.

B - Avec les représentants d'organisations syndicales

La conclusion de l'accord est également envisagée entre l'employeur et les représentants des syndicats représentatifs.

Le cadre de la représentativité s'apprécie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il y a donc possibilité

⁽²⁵⁾ Art. L. 2232-16 à 2232-20 du C. trav.
Sur la représentativité syndicale après la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, J.O. du 21, voir RPDS, 2008, n° 764, p. 383 et suiv.

⁽²⁶⁾ Sur les nouvelles règles de la négociation collective voir RPDS, 2015, n° 860, p. 389.

⁽²⁷⁾ Art. L. 2232-21 à L. 2232-21-1 du C. trav.

⁽²⁸⁾ Art. L. 2232-24 à L. 2232-27 du C. trav.

de signature d'accord d'intéressement et de participation par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui détiennent le pouvoir de négocier et de conclure, par un mandat spécifique d'une organisation syndicale représentative ⁽²⁹⁾.

C - Au sein du comité social et économique (CSE)

Par dérogation aux règles de la négociation collective, l'accord peut aussi être conclu entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel au comité social et économique.

Pour être valable, l'accord doit avoir été accepté par la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du CSE. L'accord est constaté par le procès-verbal de la séance ; ce dernier doit être joint à l'accord lors de son dépôt.

Quand bien même le texte de l'accord est paraphé ultérieurement, c'est bien la date figurant sur le procès-verbal qui doit être considérée comme date de signature de l'accord ⁽³⁰⁾.

Le comité social et économique central et le comité social et économique commun, mis en place au sein d'une unité économique et sociale reconnue, ont les mêmes prérogatives que le CSE pour conclure un accord de ce type.

Ce n'est pas le cas pour le comité de groupe ⁽³¹⁾, qui n'a pas compétence en matière de conclusion d'accords d'intéressement (ou de participation). Par ailleurs, l'article L. 3344-1 du Code du travail reconnaît expressément la possibilité de conclure des accords d'intéressement (ou de participation ou de plan d'épargne d'entreprise) de groupe. Cela signifie que la conclusion d'un accord d'intéressement de groupe suppose que chacune des entreprises concernées et leur personnel ou leurs représentants manifestent leur volonté d'être partie à l'accord selon les modalités prévues par le Code du travail.

Relevons que c'est par exception aux règles de la négociation collective que le CSE peut conclure un tel accord ⁽³²⁾.

D - Ratification par les deux tiers du personnel

C'est le mode de conclusion le plus répandu, spécialement dans les entreprises de petite taille. L'employeur cherche en effet par ce moyen à payer moins de cotisations sociales.

Un projet d'accord peut donc être présenté par l'employeur et soumis à ratification par les deux tiers du personnel : cette majorité s'apprécie par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification et non en considérant les seuls salariés présents à cette date. De plus, et même si l'accord d'intéressement d'entreprise ne concerne que certains établissements, tous les salariés (même non concernés par l'accord) doivent être consultés.

La ratification peut être directe : en ce cas, l'émargement des salariés signataires doit apparaître sur la liste nominative de l'ensemble du personnel de l'entreprise dans le même texte que l'accord (ou dans un document annexe) à fins de vérification.

(29) Sur la notion de représentativité, art. L. 2121-1, L. 2122-1 à L. 2122-3 du C. trav., RPDS, 2008 n° 764 p. 383 et suiv.

(30) Cass. soc. 15 juil. 1999, n° 97-21398.

(31) Art. L. 2331-1 et suiv. du C. trav.

(32) Cf M. Cohen et L. Milet, «Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe», 15^e éd., LGDJ 2020, § 821 et suiv.

Précision d'importance : s'il existe une ou plusieurs organisations syndicales ou un comité social et économique, la ratification doit être demandée au personnel conjointement par le chef d'entreprise et la représentation syndicale ou le comité social et économique, et l'accord doit le mentionner expressément.

De même, s'il existe plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la demande conjointe peut être valablement présentée par une seule de ces organisations.

À défaut de caractère conjoint d'une demande de ratification, le chef d'entreprise doit attester qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical. Pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités sociaux et économiques, un procès-verbal de carence datant de moins de quatre ans doit être joint à l'accord ⁽³³⁾.

Lors de la négociation d'un accord d'intéressement ou de participation, la question de la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise doit désormais être posée.

E - Par décision unilatérale de l'employeur dans les TPE

La loi du 17 juin 2020 a prévu la possibilité pour les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical et de CSE de recourir à la décision unilatérale pour mettre en place un accord d'intéressement si elles n'ont conclu aucun accord d'intéressement depuis au moins cinq années avant la date d'effet de cette décision ⁽³⁴⁾.

Applicable pendant trois ans, cette décision doit contenir toutes les clauses obligatoires d'un accord d'intéressement et doit aussi assurer de la même façon l'information des salariés et le suivi de l'intéressement. À l'issue de la période triennale, le dispositif pourra être renouvelé, mais seulement par l'une de quatre modalités de mise en place de l'intéressement mentionnées ci-dessus. Un intéressement de projet ne peut être mis en place unilatéralement.

ATTENTION : l'employeur doit aussi veiller au respect des conditions requises pour le bénéfice des exonérations sociales et fiscales attachées au dispositif.

4 BÉNÉFICIAIRES

A - Salariés concernés

L'intéressement a un caractère collectif. Ainsi, tous les salariés de l'entreprise (ou lorsque l'accord ne vise que certains établissements), tous les salariés des établissements concernés «doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement» ⁽³⁵⁾. Mais des modalités particulières de répartition peuvent être prévues par l'accord lui-même. Tel peut être le cas des salariés à temps partiel.

Doivent bénéficier de l'intéressement tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, quelles qu'en soient les particularités : contrat d'apprentissage, de professionnalisation, contrat initiative-emploi, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat de travail à durée déterminée de droit commun.

(33) Art. D 3345-1 à D. 3345-3 du C. trav.

(34) Art. L. 3312-5 du C. trav. modifié par la loi n° 2020-734, art. 18, J.O. du 18 juin 2020.

(35) Art. L. 3312-1 du C. trav.

Il a été jugé que les salariés en congé de reclassement doivent bénéficier de la participation aux résultats de l'entreprise, dans la mesure où ils demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue du congé ⁽³⁶⁾. Cette solution, est à notre avis, transposable à l'intéressement.

Il ne peut être porté atteinte au caractère collectif de l'intéressement, en excluant une catégorie de salariés au nom du principe «à travail égal, salaire égal». En effet, dans le cadre d'un transfert de six salariés au sein d'une entreprise, il est convenu, pour ces salariés dont les rémunérations sont supérieures à celles des autres salariés de l'entreprise, de les exclure de l'intéressement. Au vu de cette situation, l'Urssaf, dont la position a été validée par la suite par la Cour de cassation, a opéré un redressement global des sommes versées aux cours des trois exercices de l'accord, alors que l'irrégularité n'avait été constatée que sur un exercice et ne concernait que ces seuls salariés ⁽³⁷⁾.

Un accord peut valablement exclure les stagiaires non-titulaires d'un contrat de travail, du bénéfice de l'intéressement ⁽³⁸⁾. Par contre, si le stagiaire est embauché, les périodes de stage entrent en compte pour déterminer si l'intéressé a l'ancienneté requise pour accéder à l'intéressement.

La clause d'un accord d'intéressement excluant les salariés détachés à l'étranger dans une succursale est réputée non-écrite ⁽³⁹⁾. Par ailleurs, si le salarié fait toujours partie des effectifs de l'entreprise durant la période de mise à disposition dans une filiale étrangère, l'octroi d'une prime d'expatriation ne permet pas de l'exclure du bénéfice des avantages liés à l'intéressement et à la participation de sa société d'emploi ⁽⁴⁰⁾.

a) Condition éventuelle d'ancienneté

L'accord peut prévoir que l'intéressement est réservé aux salariés justifiant d'une certaine ancienneté, sans que celle-ci n'excède trois mois dans l'entreprise ou le groupe. L'ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et au cours des douze mois qui la précèdent.

Si des salariés intérimaires ont été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice, ils sont réputés compter trois mois d'ancienneté. Idem pour les salariés d'entreprise de portage salarial, s'ils ont réalisé une prestation dans une entreprise cliente pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Il en est de même pour des salariés d'un groupement d'employeurs bénéficiant de l'intéressement au sein de l'entreprise d'accueil, qui sont réputés compter trois mois d'ancienneté dès lors qu'ils ont été mis à disposition pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice ⁽⁴¹⁾.

Pour l'administration, cette notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise ou au groupe, sans que les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, congés payés, etc.), et pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. «Une

telle règle exclut notamment la possibilité de subordonner le bénéfice de l'intéressement à une condition de présence effective ou continue du salarié ou de présence à une date déterminée comme par exemple le jour du versement de la prime, ou à la date de signature de l'accord» ⁽⁴²⁾.

b) En cas de résiliation du contrat

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement. Cette solution a été donnée par la Cour de cassation qui a estimé que les salariés ne peuvent être privés, en raison du motif de leur licenciement, des droits à l'intéressement qu'ils ont acquis. Par conséquent doivent être réintégrés dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale les sommes versées en application d'un accord d'intéressement privant de leurs droits les salariés licenciés pour faute lourde ⁽⁴³⁾.

Les juges ont considéré que la clause d'un accord d'intéressement excluant expressément du bénéfice de la prime annuelle les salariés licenciés pour faute grave constituait une sanction pécuniaire prohibée et devait être réputée non-écrite en application de l'article L. 1331-2 du Code du travail ⁽⁴⁴⁾. La Cour avait déjà considéré qu'un accord d'intéressement prévoyant un motif d'exclusion autre que l'ancienneté du salarié était illicite ⁽⁴⁵⁾.

Par ailleurs, aucune disposition législative ne prévoit la possibilité de suppression des droits acquis par le salarié en matière de participation et d'intéressement lorsque son contrat de travail se trouve résilié.

Il y a donc lieu de considérer que tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de la répartition des sommes distribuées au titre de la participation ou de l'intéressement, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté éventuellement requises; les accords collectifs ne peuvent exclure de leur champ d'application les salariés dont le contrat de travail a été résilié, quel que soit le motif de la rupture ⁽⁴⁶⁾.

B - Dirigeants

Les dirigeants de sociétés qui sont des mandataires sociaux et non des salariés ne bénéficient pas de l'intéressement ou de la participation, sauf s'ils cumulent avec leur mandat un contrat de travail ⁽⁴⁷⁾. Selon une jurisprudence constante, une telle situation implique que le contrat de travail dont il s'agit correspond à l'exercice par l'intéressé de fonctions techniques distinctes de la direction générale, comportant un lien de subordination et le paiement de rémunérations afférentes en contrepartie ⁽⁴⁸⁾.

Par exception, la loi pour la confiance et la modernisation de l'Économie avait ouvert la possibilité aux chefs des entreprises comprenant habituellement au moins 1 salarié (même à temps partiel) en sus du dirigeant lui-même, et au plus 100 salariés, de bénéficier de l'intéressement sans être titulaire d'un contrat de travail. La loi du 3 décembre 2008

(42) *Guide de l'épargne salariale, dossier n° 1, fiche 1.*

(43) *Cass. soc. 12 octobre 1995, n° 93-18391 ; voir dans le même sens, Cass. soc. 9 mai 1996, n° 94-17175 ; Cass. soc. 18 mai 2000, n° 98-22219 ; Cass. soc. 5 fév. 2002, n° 99-44275, RPDS, 2002, n° 686.*

(44) *Cass. soc. 8 nov. 2011, n° 10-15722.*

(45) *Cass. soc. 9 mars 1995, n° 93-12278.*

(46) *Rép. min. n° 19068, J.O.-A.N. du 1^{er} janv. 1990.*

(47) *Lettre circ. Acoss n° 2002-032 du 30 janv. 1992.*

(48) *Appel Versailles, 23 janv. 1996, n° 22849/94 ; Appel Paris, 6 mars 1998, n° 97/43230.*

(36) *Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-18936.*

(37) *Cass. 2^e civ. 12 mars 2009, n° 08-10770.*

(38) *Cass. soc. 27 juin 2000, n° 98-11909.*

(39) *Cass. soc. 6 juin 2018, n° 17-14372.*

(40) *Cass. soc. 20 sept. 2018, n° 16-19680.*

(41) *Art. D. 3342-1 du C. trav.*

en faveur des revenus du travail a étendu cette possibilité à toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés ⁽⁴⁹⁾. La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation de l'entreprise, dite loi Pacte, a modifié le plafond de 250 salariés. L'accès des dirigeants à l'épargne salariale est autorisé uniquement aux entreprises employant au moins 1 et moins de 250 salariés. Les entreprises employant exactement 250 salariés ou plus en sont désormais exclus ⁽⁵⁰⁾.

Si la condition d'effectif est remplie, peuvent bénéficier de l'intéressement les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint et depuis le 24 mai 2019, le partenaire pacsé du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint (ou partenaire pacsé collaborateur) ou de conjoint (ou partenaire pacsé associé). Dans ce cas, l'accord doit expressément mentionner que le chef d'entreprise et/ou les personnes visées ci-dessus bénéficient de l'intéressement : en l'absence d'une telle clause, seuls les salariés sont bénéficiaires. Les accords conclus avant la loi Pacte n'ont pas besoin d'être modifiés par avenant pour que le partenaire pacsé bénéficie de l'intéressement ⁽⁵¹⁾.

Précisons que la condition d'effectif doit être satisfaite au moment de la signature de l'accord d'intéressement pendant une durée cumulée au moins égale à la moitié de l'exercice.

5 DURÉE ET CONTENU DE L'ACCORD

L'accord d'intéressement doit obligatoirement comporter certaines mentions précisées ci-après, auxquelles est subordonné le bénéfice des exonérations fiscales et sociales (voir encadré, page 269).

A - Le préambule obligatoire

Obligatoire, le préambule doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ⁽⁵²⁾. Il doit permettre une meilleure information, une plus grande transparence des conditions de conclusion des accords. Il doit aussi être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

B - Période pour laquelle il est conclu

L'accord doit être conclu pour une durée de trois ans (ou trois exercices comptables). La loi du 17 juin 2020 prévoit que la durée des accords d'intéressement dans les TPE peut être comprise entre un et trois ans. Il doit préciser la date de conclusion et d'effet du contrat ainsi que sa durée d'exécution.

La loi permet, sous certaines conditions, la reconduction tacite des accords d'intéressement.

Cette mesure vise à faciliter le développement de l'intéressement dans les petites entreprises, en leur évitant

de renouveler tous les trois ans une négociation suivie des formalités de dépôt de l'accord, alors qu'elles souhaitent conserver un régime d'intéressement aux mêmes conditions. La possibilité de renouvellement tacite de l'accord d'intéressement doit être prévue par cet accord. De plus, le renouvellement tacite ne sera possible, que si aucune de parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord. Précisons que la reconduction tacite conduit à un nouvel accord de trois ans.

Lorsqu'un accord d'intéressement ratifié à la majorité des deux tiers du personnel prévoit une clause de tacite reconduction, les salariés peuvent dorénavant demander la renégociation de l'accord, ce qui n'était pas possible jusqu'au 7 août 2015 ⁽⁵³⁾.

L'accord doit être conclu « avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet » et ce, afin de respecter le caractère aléatoire de l'intéressement ⁽⁵⁴⁾. À défaut, les sommes versées au titre de l'intéressement seront considérées comme du salaire et n'ouvriront droit à aucune exonération.

Pour les accords minoritaires soumis au droit d'opposition, cette date limite de conclusion est reportée à la fin du délai d'opposition.

Ainsi, une entreprise dont l'exercice coïncide avec l'année civile (1^{er} janvier 2020/31 décembre 2020) doit conclure un accord avant le 1^{er} juillet 2020, sinon l'accord ne pourra s'appliquer à l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2020.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, l'accord doit être conclu avant la première moitié de la première période de calcul.

C - Les établissements concernés

Les établissements concernés doivent être mentionnés. Dans une entreprise comportant plusieurs établissements, l'accord peut concerner la totalité ou seulement certains de ces établissements, ce qu'il doit expressément préciser.

Dans le cas d'un accord de groupe, il appartient aux parties signataires de l'accord de déterminer le champ d'application de leur accord et le périmètre du groupe. Si l'accord retient une formule indiquant les résultats de ses filiales, l'administration considère qu'il doit énumérer la totalité des filiales françaises, leurs effectifs et préciser quelles filiales sont couvertes par un accord d'intéressement au jour de la conclusion de l'accord d'entreprise.

D - Les modalités d'intéressement retenues

Les accords doivent instituer un intéressement des salariés lié aux résultats ou aux performances (en matière de qualité, sécurité, productivité...) de l'entreprise ou aux résultats d'une ou plusieurs de ses filiales. Cet intéressement n'est pas chiffré par la loi. Il dépend donc en fait du choix de l'employeur.

Ainsi, l'intéressement peut être déterminé :

- soit à partir des résultats de l'entreprise, c'est-à-dire du profit retiré de l'exploitation (bénéfice comptable, bénéfice fiscal, augmentation du chiffre d'affaires, etc.) ;
- soit lié aux performances. Il peut s'agir de performances en matière de productivité, rotation des stocks,

(49) Art. L. 3312-3 du C. trav.

(50) Art. 11-VI, 7^e de la loi n° 2019-486 précitée.

(51) Instr. intermin. DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 déc. 2019, quest. n°s 25 et 26

(52) Art. L. 3313-1 et L. 3313-2 du C. trav.

(53) Art. L. 3312-5 du C. trav.

(54) Art. L. 3314-4 du C. trav.

qualité des produits ou des services proposés, satisfaction des clients, sécurité (baisse du nombre d'accidents) ⁽⁵⁵⁾, absentéisme, etc.

Cette définition très floue permet par exemple aux entreprises de fixer des objectifs à atteindre chaque année. Il a été jugé que l'absence de définition de ces objectifs empêche le versement de primes d'intéressement au titre de l'exercice donné sauf si l'accord prévoit un dispositif supplétif ⁽⁵⁶⁾. Les objectifs ne doivent cependant pas être fonction d'un objectif personnel assigné à chaque salarié, ce qui aboutirait à une « prime de rendement » et s'opposerait au caractère collectif de l'intéressement ⁽⁵⁷⁾.

Les paramètres choisis doivent toujours rester objectifs, quantifiables et vérifiables et les modalités de calcul peuvent être combinées entre elles.

(55) Les élus du CSE, s'il existe, doivent veiller à l'absence de pression sur les victimes d'accidents pour les inciter à ne pas déclarer leur accident ou ne pas respecter l'arrêt de travail prescrit médicalement. De telles pressions sont passibles des sanctions pénales pour harcèlement moral.

(56) Cass. soc. 18 mai 2011, n° 09-70818.

(57) Cass. soc. 26 oct. 2000, n° 99-11.401.



➔ Changement d'employeur

Une entreprise ne peut mettre en place un accord d'intéressement que si elle satisfait aux obligations en matière de représentation du personnel ⁽¹⁾. Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités initiales de négociation (délégué syndical, comité social et économique ou ratification aux deux tiers des salariés).

L'employeur peut désormais conclure un avenant qui prolonge l'application de l'accord sous une autre forme que l'accord initial. Par exemple, un accord d'intéressement conclu initialement entre le comité social et économique et l'entreprise pourra se poursuivre ou être renouvelé après accord à la majorité des deux tiers des salariés avant que de nouvelles élections soient organisées dans l'entreprise. Le fait de mettre en place de nouvelles institutions représentatives du personnel à la suite d'un transfert d'entreprise ne constitue donc pas une cause rendant impossible l'application de l'accord d'intéressement ⁽²⁾.

Si l'application de l'accord d'intéressement est impossible, non pas du fait du renouvellement des IRP, mais en raison par exemple de modifications substantielles dans la structure juridique, technique ou financière de l'entreprise, l'accord cesse de produire ses effets.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues par le Code du travail en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord ⁽³⁾.

(1) Art. L. 3312-2 du C. du trav.

(2) Instr. intermin. DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 déc. 2019, quest. n° 23.

(3) Art. L. 3313-4 du C. du trav modifié par la loi n° 2019-486 dite « loi Pacte ».

L'intéressement aux résultats d'une ou plusieurs filiales de l'entreprise a été introduit par la loi du 19 février 2001. Selon l'article L. 3314-2 du Code du travail, cette possibilité est ouverte dans les conditions suivantes :

- les filiales entrant dans le champ d'application de l'accord doivent appartenir au périmètre de consolidation des comptes (défini par l'article L. 233-16 du Code de commerce) ;
- au moins deux tiers de salariés de ces filiales situées en France doivent déjà être couverts par un accord d'intéressement à la date de conclusion dudit accord.

E - Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits

Différents systèmes peuvent être mis en place selon les établissements et les unités de travail (atelier, siège, bureau, unité de production, service, chantier, magasin). À cet effet, l'accord d'intéressement peut renvoyer à des accords d'établissement.

L'article L. 3314-1 du Code du travail ne permet pas de différenciation selon les catégories de salariés. Cet article du code conforte le caractère aléatoire de l'intéressement en exigeant la mention expresse d'une formule de calcul. Cette formule doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...) dont la définition figurera dans l'accord. Les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : le versement des primes d'intéressement ne peut pas être garanti et leur montant ne peut pas être déterminé *a priori*.

La répartition des produits de l'intéressement entre les salariés peut être soit uniforme (c'est-à-dire égalitaire), soit proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence, soit établie sur la base d'une prise en compte conjointe de ces différents critères ⁽⁵⁸⁾.

Les différents critères méritent quelques observations :

- le salaire retenu peut être soit le salaire réel, soit l'instauration d'un plancher (minimum) et/ou d'un salaire plafond (maximum), qui peut permettre de limiter les effets de la hiérarchie des salaires, soit la combinaison des deux ;
- à défaut de définition précise dans l'accord, la durée de présence est constituée par les « périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés, exercice de mandats de représentation du personnel) ». En outre, l'article L. 3314-5 du Code du travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du Code du travail, c'est-à-dire le congé de maternité ou d'adoption ainsi que les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. En vertu de l'article R. 3314-3 du Code du travail, les salaires à prendre en compte, au titre de ces absences, sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Il va de soi que seul l'accord peut prévoir une définition de la durée de présence plus favorable aux salariés que celle énoncée ci-dessus. Par ailleurs il a été jugé que les primes d'intéressement, constituant des « avantages liés à la rémunération du travail, [...] ne peuvent subir de

(58) Art. L. 3314-5 du C. trav.

diminution pour cause d'absences liées à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme», par application de l'article L. 1442-6 du Code du travail. Cet article dispose que ces absences n'entraînent aucune diminution des salaires et des avantages y afférents⁽⁵⁹⁾. Bien que la loi réaffirme la non-assimilation de l'intéressement au salaire, le principe énoncé par cette jurisprudence demeure valable pour toute absence liée à l'exercice d'une représentation sociale.

De même, l'article L. 2511-1 dispose que l'exercice du droit de grève ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire en matière de rémunération et d'avantages sociaux : les absences pour grève ne doivent donc pas donner lieu à une retenue sur l'intéressement si d'autres absences (comme la maladie) n'entraînent pas de diminution de cet intéressement⁽⁶⁰⁾.

Les juges considèrent que l'existence d'une clause exigeant la présence du salarié à une date donnée dans l'accord collectif d'intéressement suffit à remettre en cause le caractère collectif et par là même les exonérations de cotisations sociales. Peu importent les modalités concrètes d'application de l'accord. En l'espèce, la condition de présence prévue dans l'accord n'avait pas été appliquée⁽⁶¹⁾.

Les critères de répartition fondés sur la qualification et l'ancienneté du salarié ont été supprimés par la loi du 25 juillet 1994. Toutefois, les accords d'intéressement ayant fait l'objet d'une homologation en application de l'ordonnance du 7 janvier 1959, peuvent continuer à retenir ces deux critères tels qu'ils ont été homologués, dès lors qu'ils auront été renouvelés sans discontinuité depuis leur dernière homologation.

Précisons que la Cour de cassation a récemment décidé que la référence, dans le contrat de travail d'un salarié, aux modalités de calcul de la prime d'intéressement telles que prévues par l'accord collectif alors en vigueur n'emporte pas contractualisation, au profit du salarié, de ce mode de calcul⁽⁶²⁾. Ainsi, ce dernier ne peut se prévaloir de modalités de calcul qui n'ont pas été reprises dans l'accord s'étant substitué à celui en vigueur au moment de la signature de son contrat de travail.

F - Date et périodicité des versements

L'époque des versements doit être mentionnée dans l'accord, c'est-à-dire la date et la périodicité. Le versement doit être effectué dès que son montant a pu être calculé. La périodicité peut être annuelle ou infra-annuelle et des acomptes peuvent être versés sur la base de données certaines, établies au cours de l'exercice. Le calcul et le versement de l'intéressement peuvent s'effectuer selon une périodicité inférieure à une année, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois⁽⁶³⁾. En pratique, les périodes de calcul infra-annuelles peuvent être de trois, quatre ou six mois.

G - Conditions des moyens d'information

Selon l'administration, il est nécessaire que cette information soit effectuée de manière complète et régulière en adaptant la périodicité des communications au CSE à celle retenue pour le calcul de l'intéressement.

Les élus du CSE (ou la commission créée par lui) vérifient l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Ils peuvent, à cet effet, demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification. Ils peuvent également, le cas échéant, avoir recours à un expert-comptable.

Lorsque dans l'entreprise n'existe pas de CSE, une commission *ad hoc*, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

H - Modalités d'affectation

Les modalités d'affectation de l'intéressement à un plan d'épargne salariale (dans le cas où dans l'entreprise est dotée d'un tel plan) et les modalités d'information des salariés sur cette affectation pour les accords d'intéressement applicables à partir du 1^{er} janvier 2016 doivent être prévues.

I - Procédures en cas de différends

Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou de sa révision doivent être mentionnées.

6 MONTANT ET CONDITIONS DE VERSEMENT

A - Les différents plafonds

Le montant de l'intéressement versé est différent d'un accord à l'autre, mais il obéit à deux limites qui s'apprécient indépendamment l'une de l'autre.

D'une part, un montant global des primes d'intéressement qui ne doit pas dépasser annuellement un certain pourcentage du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Les salaires à prendre en compte sont le total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord.

Il s'agit des salaires versés pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est accordé, et non de l'exercice au cours duquel il est versé aux bénéficiaires.

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il y a lieu de faire masse des rémunérations versées par l'employeur et des indemnités de congés payés versées par la caisse. En cas de contrôle, il appartient à l'employeur de fournir tous les justificatifs du montant des indemnités versées par la caisse de congés payés.

Le montant global de l'intéressement, y compris le supplément d'intéressement ou l'intéressement du projet, ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou des établissements suivant le champ d'application de l'accord, ainsi que dans le cas où le chef d'entreprise bénéficie de l'accord d'intéressement, du revenu professionnel ou de la rémunération annuelle perçue par ce dernier, tel qu'il est imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Il s'entend notamment avant déduction des cotisations et contributions sociales et après déduction des remboursements pour frais professionnels, ou le cas échéant, de l'abattement forfaitaire

(59) Cass. crim. 4 janv. 1991, n° 88-87675.

(60) Cass. soc. 6 nov. 1991, n° 89-4257.

(61) Appel Paris, 18^e ch., sect B, 15 nov. 2007, n° S 05/00490, SA Home Shopping Services.

(62) Cass. soc. 6 mars 2019, n° 18-10615.

(63) Cass. soc. 7 avr. 2004, n° 02-30797.

spécifique, dans les conditions et limites fixées par l'arrêté ministériel du 20 décembre 2002.

La loi Pacte a modifié le montant maximum individuel de l'intéressement versé à chaque salarié ⁽⁶⁴⁾. C'est ainsi que le montant individuel des primes versées (y compris le supplément d'intéressement) ne peut excéder, au titre d'un même exercice, les trois quarts du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale (au lieu de 50% du plafond auparavant). Pour 2019, cette limite s'établit à 30 393 € et pour 2020, à 30 852 €.

Les sommes excédentaires versées au salarié sont traitées comme du salaire et ne donnent lieu à aucune exonération.

Enfin, rappelons qu'il n'y a pas de minimum d'intéressement à verser aux salariés.

B - Distribution du reliquat de l'intéressement

Après la répartition de l'intéressement, il peut rester encore des sommes à distribuer, appelées «le reliquat». Un accord d'intéressement peut prévoir que les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles relatives à la répartition et à celles du plafonnement font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les bénéficiaires de l'intéressement qui n'auraient pas déjà atteint le plafond individuel, dans la limite de ce plafond. Cette nouvelle répartition est effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle ⁽⁶⁵⁾.

Ce mécanisme de distribution du reliquat est le même que celui applicable déjà à la participation. Ainsi, par analogie avec le régime de participation, l'employeur peut procéder à plusieurs distributions successives jusqu'à la disparition du reliquat. Mais, contrairement à la participation, le Code du travail n'a pas prévu pour l'intéressement, la répartition du reliquat au cours des exercices suivants.

C - Le versement

a) Versement immédiat ou affectation aux différents plans d'épargne

Jusqu'au 31 décembre 2015, lorsqu'un salarié était informé que des sommes lui étaient attribuées au titre de l'intéressement et qu'il n'avait pas indiqué ce qu'il souhaitait en faire, elles lui étaient versées directement.

Lorsque le salarié ne demande pas le versement, en tout ou en partie, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation au plan d'épargne d'entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI), au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) ou au compte épargne-temps (CET), sa quote-part d'intéressement ou du supplément d'intéressement est automatiquement affectée dans le PEE ou, le cas échéant, dans le PEI. Cette disposition s'applique aux droits à l'intéressement attribués à compter du 1^{er} janvier 2016.

La demande du bénéficiaire doit être formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, sauf disposition conventionnelle prévoyant un autre délai.

⁽⁶⁴⁾ Art. L. 3314-8 du C. trav.

⁽⁶⁵⁾ Art. L. 3314-11 du C. trav. inséré par la loi n° 2019-486 précitée.

L'accord d'intéressement doit préciser les conditions d'affectation et les modalités d'information des salariés sur cette affectation. À défaut de précision dans l'accord, ces conditions et modalités sont déterminées par décret ⁽⁶⁶⁾.

Cette information porte notamment sur les sommes attribuées au titre de l'intéressement, le montant dont le salarié peut demander le versement, le délai dans lequel il peut formuler la demande et le fait qu'en l'absence de demande de sa part, les sommes seront affectées au PEE ou au PEI.

Les sommes ainsi affectées par défaut sont bloquées pendant la période d'indisponibilité prévue par le plan et bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale ⁽⁶⁷⁾.

b) Fin du droit de rétractation

Pour les droits à l'intéressement attribués entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017 et affectés par défaut à un plan d'épargne, le salarié pouvait demander le déblocage de son intéressement dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'affectation sur un plan d'épargne salariale ⁽⁶⁸⁾. Ce déblocage anticipé faisait l'objet d'un versement unique. Les droits correspondants étaient calculés sur la base de la valeur liquidative applicable à la date de la demande de rétractation ⁽⁶⁹⁾. Le montant débloqué était soumis à l'impôt sur le revenu comme un salaire au titre de l'année de sa perception. Les plus-values et dividendes éventuels étaient imposés dans les conditions de droit commun.

Pour les exercices clos jusqu'au 7 août 2015 (date de publication de la loi du 6 août 2015), la date de versement de la prime d'intéressement devait se situer dans la limite d'un délai maximal de sept mois à compter de la clôture de l'exercice de référence. Les versements hors délai étaient sanctionnés par la production d'un intérêt calculé au taux légal fixé par décret.

c) Date limite de versement des droits à intéressement

Pour les exercices clos à compter du 8 août 2015, les sommes doivent être versées au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice. À défaut, l'entreprise est redevable d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'Économie. Dans le cadre des mesures d'urgence dues à l'épidémie du Covid 19, l'ordonnance du 25 mars 2020 a modifié les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.

Pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devaient être versées avant le 1^{er} juin 2020. L'ordonnance a reporté à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie ⁽⁷⁰⁾. La date limite de versement de l'intéressement s'applique

⁽⁶⁶⁾ Art. R. 3313-12, I du C. trav.

⁽⁶⁷⁾ Art. L. 3313-12 du C. trav. modifié par le décret n° 2015-1606 du 7 déc. 2015, J.O. du 9.

⁽⁶⁸⁾ Art. L. 3315-2 du C. trav.

⁽⁶⁹⁾ Loi n° 2015-990 précitée, art. 150, III.

⁽⁷⁰⁾ Ordonn. n° 2020-322 du 25 mars 2020, art. 2, J.O. du 26.

de plein droit, quelles que soient donc les dispositions de l'accord sur ce point ⁽⁷¹⁾.

Lorsque la formule d'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci.

D - Fiche d'information

Toute somme attribuée au salarié au titre de l'accord d'intéressement, quelle que soit sa périodicité, doit donner lieu à la remise à chaque salarié, d'une fiche distincte du bulletin de paye. Avec l'accord de l'intéressé, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique. Cette fiche doit préciser le montant global de l'intéressement versé et le montant moyen, le montant des droits attribués à l'intéressé, les montants retenus au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). La fiche doit aussi mentionner :

- en cas d'affectation sur un plan d'épargne, le délai d'indisponibilité et les cas de déblocage anticipé ;
- les modalités d'affectation par défaut de l'intéressement sur le plan d'épargne entreprise.

Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord. Ces documents doivent aussi être adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise avant la mise en place de l'accord ou le calcul et la répartition des droits.

(71) *Circ. intermin. n° 2016-45 précitée.*

➔ Incidence de l'activité partielle due au coronavirus sur l'épargne salariale

L'épidémie liée au coronavirus et les règles de confinement qu'elle a entraînées pendant le printemps 2020 ont obligé à un certain nombre d'entreprises à réduire leur activité voire à fermer. Le recours à l'activité partielle leur a permis de répondre à cette situation. Rappelons que l'activité partielle peut être utilisée en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité en raison de toute circonstance de caractère exceptionnel ⁽¹⁾. Afin de neutraliser les effets de l'activité partielle sur le calcul de la participation et de l'intéressement, la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle ⁽²⁾.

Il est possible d'utiliser conjointement plusieurs critères de répartition de la réserve spéciale de participation (RSP) et de l'intéressement. Dans ce cas, la disposition mentionnée ci-dessus doit être respectée pour chacun de ces critères.

(1) *Art. R. 5122-1 du C. trav.*

(2) *Art. L. 5122-11 du C. trav.*

Un accord d'intéressement peut prévoir que le montant des primes d'intéressement soit affecté partiellement ou totalement au compte épargne-temps, dispositif mis en place par la loi du 25 juillet 1994 ⁽⁷²⁾. Cet accord doit préciser alors les modalités selon lesquelles chaque salarié pourra effectuer son choix lors de la répartition de l'intéressement. Précisons que l'utilisation du compte épargne-temps doit rester une faculté pour le salarié et ne peut en aucun cas être imposée par l'accord d'intéressement.

Rappelons que ce compte permet à certains salariés de disposer d'un capital temps destiné à financer l'utilisation de congés de longue durée (congé parental, congé sabbatique, congé de fin de carrière), de disposer d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris, ou des sommes que le salarié y a affectées.

Par ailleurs, l'article L. 3343-1 du Code du travail précise que, lorsque les droits à congé rémunéré ont été cumulés en contrepartie du versement de sommes provenant de l'intéressement, les indemnités compensatrices correspondantes sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires. Par contre, elles restent soumises à cotisations de Sécurité sociale.

Sur les avantages fiscaux et sociaux de l'intéressement, voir encadré page 269.

7 DÉPÔT DE L'ACCORD

Depuis le 29 juin 2020, l'accord d'intéressement accompagné des documents obligatoires (qualité des signataires, liste nominative, etc.) doit être déposé ⁽⁷³⁾ sous forme dématérialisée sur la plateforme «TéléAccords» au www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Avant le décret du 26 juin 2020, l'accord devait être déposé à la Direccte du lieu où il avait été conclu ⁽⁷⁴⁾.

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales visées aux articles L. 3312-4 et L. 3315-2 du Code du travail, l'accord d'intéressement doit être déposé dans un délai de quinze jours suivant la date limite de conclusion. Lorsque l'accord est conclu sous la forme d'un accord collectif de travail de droit commun, le délai de dépôt est prolongé du délai d'opposition si celui-ci s'applique.

Pour l'intéressement, lorsque des accords d'établissement sont conclus, ils doivent faire l'objet d'un dépôt unique avec l'accord d'entreprise ⁽⁷⁵⁾.

Si l'accord a été conclu ou déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties signataires mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt ⁽⁷⁶⁾. Les acomptes versés avant le dépôt de l'accord ne peuvent pas être rétroactivement exonérés. Sauf si la modification de l'accord résulte d'une demande de la Direccte, l'accord d'intéressement ne peut être modifié ou dénoncé que dans la même forme que sa conclusion, soit avec l'accord de l'ensemble des parties signataires de l'accord initial. Tout avenant modifiant

(72) *Art. L. 3151-1 du C. trav. Sur le compte épargne-temps, voir RPDS, 2017, n° 867, p. 241 et suiv.*

(73) *Art. D 2231-2 du C. trav. modifié par le décret n° 2020-795, J.O. du 28.*

(74) *Art. D 3313-1 du C. trav.*

(75) *Guide de l'épargne salariale, dossier n° 12, fiche 2.*

(76) *Art. L. 3315-5 du C. trav.*

l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même ⁽⁷⁷⁾.

L'accord d'intéressement, l'accord de participation et le règlement d'un plan d'épargne salariale, lorsqu'ils sont conclus concomitamment, peuvent faire l'objet d'un dépôt commun auprès de l'administration. Ce dépôt doit intervenir dans le délai fixé pour les accords d'intéressement ⁽⁷⁸⁾.

8 INFORMATION DES SALARIÉS

L'accord d'intéressement doit faire l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés de l'entreprise. Elle doit mentionner notamment le devenir de l'intéressement si le salarié a quitté l'entreprise et s'il ne peut être joint à sa dernière adresse.

L'administration a précisé que cette note doit reprendre le texte même de l'accord, et être remise également aux nouveaux embauchés ⁽⁷⁹⁾.

Par ailleurs, aux termes de l'article D. 3313-10 du Code du travail, l'employeur doit demander son adresse au salarié quittant l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informer qu'il sera de sa responsabilité d'aviser l'entreprise d'éventuels changements d'adresse. Si le salarié ne peut être joint, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise

(77) Art. D. 3313-5 à D. 3313-7 du C. trav. Voir Cass. 2^e civ. 22 janv. 2015, n° 14-10701.

(78) Art. L. 3345-1, du C. trav.

(79) Guide de l'Épargne salariale, dossier n° 1, fiche 6.

pendant la durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles doivent être versées à la Caisse des dépôts et consignations où, l'intéressé, le bénéficiaire ou l'ayant-droit, peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier, soit 20 ans ou 27 ans, selon les types de sommes ou de valeurs mobilières épargnées. À l'expiration de ces délais, ces sommes sont versées au Trésor public.

9 RÈGLEMENT DES LITIGES

Tout accord d'intéressement doit préciser les procédures suivant lesquelles sont réglés les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision ⁽⁸⁰⁾. Il appartient aux parties signataires de l'accord de régler elles-mêmes les litiges éventuels : d'une part, la direction de l'entreprise et, d'autre part, les syndicats ou le CSE ou, dans les entreprises sans représentation du personnel, la commission spéciale créée par l'accord.

Si le litige ne peut pas être résolu à l'amiable, le tribunal compétent pour statuer est :

- le tribunal judiciaire si le litige est collectif (modalités globales de calcul et/ou répartition de l'intéressement, interprétation d'une clause de l'accord) ;
- le conseil des prud'hommes si le litige est individuel (salaire ou durée de présence dans l'entreprise pris en compte dans le calcul de l'intéressement d'un salarié) ⁽⁸¹⁾.

(80) Art. L. 3313-2, 7^e du C. trav.

(81) Cass. soc. 28 févr. 2018, n° 16-13682.

➔ Livret d'épargne salariale et transferts des droits

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également connu des représentants du personnel en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales ⁽¹⁾.

Cette obligation s'applique à toute nouvelle embauche, peu important le type de contrat de travail et sa durée (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, intérim, contrats aidés). Le livret est établi sur tout support durable (par ex. imprimé, support informatique).

En outre, lorsque le salarié quitte l'entreprise, il doit recevoir un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ⁽²⁾. Cet état récapitulatif informe le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par prélèvement sur les avoirs ⁽³⁾. Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou administration d'instruments financiers,

gérant des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale, doivent figurer sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif ⁽³⁾. Cette disposition permettra de rendre effectif, pour tous les salariés, un suivi de leur épargne, quel que soit le nombre d'entreprises auxquelles ils ont appartenu.

L'état récapitulatif doit être inséré dans un livret d'épargne salariale.

La loi Pacte a prévu que chaque bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale doit recevoir « un relevé annuel de situation » comportant le choix d'affectation de son épargne ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente, avec notamment les versements et retraits effectués. Ce document sera remis par la personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs ⁽⁴⁾.

(1) Art. L. 3341-6 du C. trav.

(2) Art. L. 3341-7 et D. 3323-16 et D. 3323-17 du C. trav.

(3) Art. L. 3341-8 du C. trav.

(4) Art. L. 3332-7-1 du C. trav. inséré par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, J.O. du 23.

➔ Supplément d'intéressement ou de participation

Le conseil d'administration d'une entreprise, son directoire ou, en l'absence de telles structures, le chef d'entreprise peuvent décider de verser aux salariés un supplément d'intéressement collectif ⁽¹⁾ ou de réserve spéciale de participation au titre d'un exercice clos ⁽²⁾. Les modalités de répartition de ce supplément sont en principe celles prévues dans les accords d'intéressement ou de participation existants, ou font l'objet d'un accord spécifique. Toutefois, les montants distribués sont plafonnés.

L'intéressement. Le montant global des primes d'intéressement, y compris le supplément, ne doit pas dépasser chaque année 20 % du total des salaires bruts versés et le montant d'intéressement perçu pour chaque bénéficiaire ne peut pas dépasser, au titre d'un même exercice, les trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 30 393 € en 2019 et 30 852 € en 2020) ⁽³⁾, que ces sommes soient affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, d'un plan d'épargne interentreprises, d'un plan d'épargne pour la retraite collectif ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

Précisons que seules peuvent être qualifiées de supplément d'intéressement les sommes qui, pour un même exercice, s'ajoutent à celles effectivement distribuées en application d'un accord d'intéressement. Si une prime a été versée avant même que ne soit déterminé le montant de la prime d'intéressement alloué à chaque bénéficiaire, elle ne peut dès lors constituer un supplément d'intéressement ⁽⁴⁾.

La participation. Dans le cadre de l'application de la formule légale, le montant global de la réserve spéciale de participation (RSP) ne peut pas dépasser le plus élevé des plafonds suivants : la moitié du bénéfice net comptable ou, au choix, le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres, le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres, ou la moitié du bénéfice net fiscal. Par salarié, le salaire de base servant à la répartition proportionnelle ne peut excéder, depuis le 24 mai 2019, trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

(121 572 € en 2019 et 123 408 € en 2020) (au lieu de quatre fois avant cette date). Les sommes distribuées, par salarié, ne peuvent dépasser trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (30 393 € en 2019 et 30 852 € en 2020). Ce plafond de répartition individuelle ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, à la hausse ou à la baisse, par les accords de participation. Si l'entreprise applique un accord de participation dérogatoire à la formule légale, la RSP, y compris le supplément, ne peut excéder le plafond prévu par l'accord dérogatoire.

Les sommes issues de ces suppléments sont soumises aux mêmes régimes, fiscal et social, que l'intéressement ou la participation et peuvent notamment être versées à un plan d'épargne d'entreprise, à un plan d'épargne interentreprises ou à un plan d'épargne pour la retraite collectif.

La Cour de cassation a précisé qu'en cas de redressement fiscal, seuls les salariés présents dans l'entreprise lors de l'exercice au cours duquel le redressement devient définitif peuvent prétendre à une répartition de la réserve spéciale de la participation ⁽⁵⁾. Elle a confirmé que les salariés, faisant partie de l'entreprise pendant les exercices sur lesquels portait le redressement mais l'ayant quittée avant qu'il ne devienne définitif, ne peuvent pas non plus réclamer de dommages-intérêts à l'entreprise, de les avoir privés de leur droit à participation pour les exercices au cours desquels ils étaient dans l'entreprise ⁽⁶⁾.

Des précisions ont été apportées sur le supplément d'intéressement ou de participation par le décret n° 2007-1524 du 24 oct. 2007 (J.O. du 26) et une circulaire ministérielle du 15 mai 2007 sur forme de questions-réponses (lettre-circ. Acoss n° 2007-081 du 7 juin 2007).

(1) Art. L. 3314-10 du C. trav.

(2) Art. L. 3324-9 du C. trav.

(3) Cass. 2^e civ. 11 juil. 2019, n° 18-16412.

(4) Cass. soc. 10 mars 1998, n° 96-16473.

(5) Cass. soc. 18 févr. 2016, n° 14-12614.

➔ Régime social et fiscal de l'intéressement

Le régime de l'intéressement ouvre droit, pour l'entreprise et le salarié, à des exonérations fiscales et sociales.

Pour l'entreprise. Le montant des sommes distribuées est entièrement déductible de l'assiette du résultat imposable de l'entreprise. De plus, ces sommes ne sont soumises ni aux cotisations sociales, ni à toutes les participations assises sur les salaires. En revanche, elles sont soumises à la contribution spécifique, le forfait social, si elles ont un effectif de 250 salariés et plus. L'entreprise qui franchit le seuil de 250 salariés reste exonérée pendant une période de cinq ans après l'atteinte du seuil ⁽¹⁾. Le taux du forfait social est de 20 %. Un taux réduit de 16 % est prévu lorsque les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont affectées, sous certaines conditions, à certains PERCO ou aux nouveaux plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE-CO ou PERE-OB).

Pour le salarié. Les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement, du reliquat de l'intéressement ou de l'intéressement de projet sont imposables et doivent être déclarées l'année de leur perception dans la catégorie « Traitements et salaires ».

Si le salarié, adhérant à un plan d'épargne d'entreprise (PEE), interentreprises, à un Perco ou à un PERE-CO, affecte à ce plan tout ou partie de son intéressement dans un délai de quinze jours suivant sa perception, ou si l'intéressement y est affecté par défaut, les sommes ainsi affectées au plan d'épargne bénéficient d'une exonération dans la limite annuelle de trois quarts du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale.

Pour 2019, cette limite s'établit à 30 393 € et à 30 852 € pour 2020.

Ces sommes ne sont pas soumises aux cotisations sociales. En revanche, la CSG et la CRDS sont dues. Le calcul est effectué par l'employeur et le salarié perçoit le montant net. Toutefois, lorsque tout ou partie des sommes distribuées en application de l'accord d'intéressement alimentent un compte épargne-temps dans les conditions prévues à L. 3151-2 du Code du travail, les indemnités compensatrices correspondant aux droits à congés rémunérés ainsi épargnés, ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations de Sécurité sociale. En revanche, elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

(1) Instr. intermin. n° 2019-252 du 19 déc. 2019, quest. n° 22.

À jour des
ordonnances

**Quels sont les motifs qu'un employeur peut invoquer pour licencier un salarié ?
Comment le salarié concerné peut-il contester ? Quel rôle pour les représentants du personnel ?**

COMMANDEZ MAINTENANT

Toutes les réponses aux questions qui se posent pour faire face à une procédure de licenciement.



Bon de commande du guide *Faire face au licenciement*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01181060	Faire face au licenciement	12,00 €		
FRAIS DE PORT				3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

RÉDUCTIONS

5 exemplaires commandés - 5 %
10 exemplaires commandés - 15 %

Également disponible
sur nvoboutique.fr

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr

ÉPARGNE SALARIALE – PARTIE 2

La participation aux résultats de l'entreprise

Par Carmen Ahumada



➔ Sachez-le vite

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit à participer aux résultats de l'entreprise.

Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation ou RSP.

Les sommes versées au titre de la participation ouvrent droit à des exonérations sociales et fiscales pour l'entreprise et, dans une moindre mesure, pour les salariés bénéficiaires.

Pour bénéficier de ces exonérations, les accords de participation doivent être déposés depuis le 29 juin 2020, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail. Ils doivent respecter les caractères aléatoire et collectif de la participation et être conformes aux textes législatifs et réglementaires.

L'accord de participation doit déterminer les conditions dans lesquelles les salariés seront informés de son application par l'employeur ainsi que la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés sur les sommes constituant la réserve spéciale de participation.

La participation des salariés a été instituée par une ordonnance de 1967 ⁽¹⁾. Ses conditions de mise en œuvre ont été depuis profondément modifiées par plusieurs lois ⁽²⁾. La dernière en date, c'est la loi du 22 mai 2019, dite loi Pacte. Celle-ci a prévu de nouvelles modalités de décompte des effectifs et de franchissement des seuils pour la mise en place de la participation. Elle a abaissé le plafond des salaires pris en compte pour le calcul de la prime de participation. Cette prime ne peut plus être affectée à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements, sauf exceptions ⁽³⁾.

Ce qui caractérise avant tout la participation et la distingue de l'intéressement, c'est que l'accord est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus et que son mode de calcul est chiffré par la loi. Cette obligation ne garantit pas forcément, compte tenu du caractère aléatoire de la participation, un gain pour les salariés.

Les principes de base de la participation sont les suivants : son caractère aléatoire (elle est liée aux résultats de l'entreprise), son caractère collectif (l'ensemble des salariés ont vocation à en bénéficier), et la prime de participation est non-substituable au salaire. On verra plus loin qu'il en est de même pour la participation, facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Ord. n° 67-963 du 7 août 1967.

(2) Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994, relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, J.O. du 27 ; loi n° 2001-152 du 19 fév. 2001 sur l'épargne salariale, J.O. du 20 ; loi n° 2006-1770 du 30 déc. 2006, art. 9 à 19, J.O. du 31 ; loi n° 2008-1258 du 3 déc. 2008 en faveur des revenus du travail, J.O. du 4 ; loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, art. 154, J.O. du 7.

(3) Loi n° 2019-486, relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « loi Pacte », J.O. du 23 mai 2019.

ABRÉVIATIONS EMPLOYÉES :

RSP : réserve spéciale de participation

PEE : plan d'épargne d'entreprise

PEI : plan d'épargne interentreprises

PERCO : plan d'épargne pour la retraite collectif

PERE-CO : plan d'épargne retraite d'entreprise collectif

PERE : plan d'épargne retraite d'entreprise

1 CHAMP D'APPLICATION

A - Entreprises assujetties

Le régime de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise **est désormais obligatoire** dans toute entreprise, à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles consécutives au franchissement du seuil de 50 salariés ⁽⁴⁾.

La participation concerne toutes les entreprises, quelles que soient leur forme juridique et la nature de leur activité. La liste des établissements publics et entreprises publiques soumis à la participation et les adaptations qui leur sont nécessaires sont fixées par décret ⁽⁵⁾, alors que les filiales y sont soumises de plein droit selon le droit commun, à moins qu'elles bénéficient de subventions d'exploitation, soient en situation de monopole ou soumises à des prix réglementés. Dans ce dernier cas, elles ne sont soumises à la participation que si elles figurent sur une liste prévue par un décret ⁽⁶⁾.

Les entreprises constituant une unité économique et sociale (UES) d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mettre en place la participation au profit des salariés compris dans le périmètre de l'UES. Cette UES doit avoir été reconnue par décision de justice ou par accord unanime conformément à la jurisprudence.

Du fait du mode de calcul retenu pour la réserve spéciale de participation (RSP), entrent dans le champ d'application de la loi les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu.

La participation n'est donc, en pratique, appliquée que dans les entreprises réalisant un minimum de bénéfice. Les sociétés coopératives ouvrières de production et les coopératives agricoles occupant au moins 50 salariés sont soumises à la participation, sous réserve d'adaptations.

En sont ainsi exclus les organismes et associations à but non lucratif, les mutuelles, les organisations à but social (comité social et économique, cantines), les syndicats professionnels.

La législation sur la participation est applicable en France et aux départements et collectivités d'outre-mer. Elle s'applique également aux entreprises créées en France par des sociétés étrangères ⁽⁷⁾.

Pour les entreprises nouvelles, l'obligation de conclure un accord de participation s'applique au troisième exercice clos après leur création. Cette dernière ne doit pas résulter d'une fusion totale ou partielle, d'entreprises existantes ⁽⁸⁾.

En outre, si un accord d'intéressement est en cours lorsque l'entreprise atteint le seuil de 50 salariés, la participation ne devient obligatoire qu'au troisième exercice clos après le franchissement de ce seuil, si l'accord est appliqué sans discontinuité pendant cette période. L'accord de participation peut alors être conclu sur la base de calcul et de répartition de l'accord d'intéressement expiré, à condition de comporter une clause garantissant aux salariés une

participation au moins égale à celle qui résulterait de la formule de calcul de droit commun ⁽⁹⁾.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, lorsque l'entreprise a atteint pour la première fois un effectif de 50 salariés et qu'elle est déjà couverte par un accord d'intéressement à ce moment-là, s'ouvre un délai de cinq années civiles auquel s'ajoutent trois exercices clos pour la mise en place de la participation ⁽¹⁰⁾.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent, à titre facultatif, conclure un accord de participation dans les mêmes conditions que celles qui y sont obligatoirement assujetties. Elles bénéficient de tous les avantages fiscaux et sociaux qui s'y attachent. De plus, elles peuvent constituer une provision pour investissement spécifique.

En l'absence d'accord, les entreprises obligatoirement assujetties s'exposent à des sanctions ⁽¹¹⁾ dans le délai d'un an après la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits des salariés (voir encadré *Le régime d'auto-rité*, page 274).

En outre, en cas d'échec des négociations, l'employeur peut mettre en application unilatéralement un régime de participation conforme aux dispositions applicables aux entreprises obligatoirement assujetties. Le CSE est consulté sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation au moins quinze jours avant son dépôt auprès la Direccte ⁽¹²⁾.

B - Calcul de l'effectif

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la condition d'effectif prévue à l'article L. 3322-2 du Code du travail est remplie dès lors que le seuil d'effectif prévu (50 salariés) a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives ⁽¹³⁾. La notion de seuil à retenir est celle prévue en matière de cotisations et contributions de la Sécurité sociale ⁽¹⁴⁾.

À partir du 1^{er} janvier 2020, l'effectif d'une entreprise correspond à la moyenne des effectifs mensuels de l'année civile précédente. Ainsi, l'effectif 2020 d'une entreprise est la moyenne des effectifs des douze mois de 2019. En cas de franchissement du seuil au titre de 2020, la durée de cinq ans pendant laquelle ce franchissement doit être constaté avant assujettissement, s'appliquera de plein droit. L'entreprise ne sera tenue de mettre en place un accord de participation qu'au titre du premier exercice ouvert postérieurement à cette période.

Ainsi, par exemple, l'entreprise qui constate, au 1^{er} janvier 2020, qu'elle a atteint pour la première fois le seuil de 50 salariés sera tenue de mettre en place la participation pour ses salariés au titre de l'année 2025 et aura au plus tard jusqu'au 31 décembre 2026 pour conclure cet accord.

(4) Art. L. 3322-1 du C. trav.

(5) Décret n° 87-948 du 26 nov. 1987, J.O. du 27, modifié par le décret n° 96-255 du 26 mars 1996, J.O. du 29, et décret n° 2000-384 du 27 avril 2000, J.O. du 5 mai.

(6) Art. L. 3321-1 du C. trav.

(7) Cass. soc. 8 févr. 2012, n° 10-28528, RPDS, 2012, n° 807, somm. n° 086.

(8) Art. L. 3322-5 du C. trav.

(9) Circ. DSS-DGT 2007-199 du 15 mai 2007.

(10) Art. L. 3322-3 du C. trav. et Inst. intermin. DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 déc. 2019, Questions-Réponses n° 6.

(11) Art. L. 3323-5 du C. trav. : calcul de la RSP selon la formule de droit commun, tous les salariés sans condition d'ancienneté sont bénéficiaires de la participation, répartition de la RSP proportionnellement aux salaires, blocage des sommes de la RSP pendant huit ans.

(12) Art. L. 3323-6 du C. trav. complété par l'article 9, III de la loi n° 2006-1770 précitée.

(13) Art. L. 3322-1 du C. trav. Modifié par la loi n° 2019-486 précitée.

(14) Art. 130-1 du C. Séc. soc.

En règle générale, à partir de l'exercice 2020 et pour les exercices suivants, lorsque l'effectif d'une entreprise atteint ou dépasse 50 salariés une année N sur la base des données de l'année précédente (année N-1) et les quatre années consécutives suivantes (N+1, N+2, N+3, N+4), le seuil n'est considéré comme franchi qu'à compter de la cinquième année (N+4). L'entreprise sera donc effectivement soumise à la participation au titre de l'année N+5 et aura jusqu'à la fin de l'année N+6 pour conclure un accord de participation ⁽¹⁵⁾.

Mais si dans l'intervalle, elle franchit à la baisse le seuil de 50 salariés, elle devra avoir franchi à nouveau ce seuil à la hausse pendant cinq années civiles consécutives pour y être assujettie. En ce qui concerne les entreprises saisonnières, cette condition est regardée comme remplie si cet effectif a été atteint pendant au moins la moitié de la durée d'activité saisonnière. La vérification doit se faire mois par mois.

Pour les entreprises de travail temporaire, l'effectif des salariés employés habituellement est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre de salariés par jour ouvrable qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Pour l'appréciation du seuil de 50 salariés, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de portage salarial est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents de l'entreprise de portage salarial le nombre moyen par jour ouvrable de salariés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec cette entreprise au cours de l'exercice ⁽¹⁶⁾.

L'effectif à partir duquel la participation est obligatoire s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement ⁽¹⁷⁾.

C - Baisse des effectifs

Dans les entreprises obligatoirement assujetties à la participation, l'accord de participation peut être suspendu (jusqu'au retour de l'effectif de 50 salariés), à condition que l'accord comporte une clause expresse en ce sens, peu importe qu'il soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ⁽¹⁸⁾. La mise en œuvre de cette clause doit être notifiée aux salariés ainsi qu'à la Direccte ; celle-ci doit vérifier la réalité de la baisse d'effectifs donnant lieu à la suspension ou à la caducité.

À défaut de clause de suspension ou de caducité, l'employeur doit continuer d'appliquer l'accord de participation. Ainsi, il a été jugé qu'en l'absence de stipulation dans l'accord «*excluant son application en cas d'abaissement de l'effectif de l'entreprise en dessous du seuil d'assujettissement au régime de participation*», et, à défaut de dénonciation de l'accord par l'employeur dans les conditions qui la prévoient, l'entreprise demeure «*soumise au régime de participation pendant les exercices litigieux, peu important le nombre de salariés alors employés*» ⁽¹⁹⁾.

(15) *Inst. intermin. DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 déc. 2019, Questions-réponses n° 2 et 3.*

(16) *Art. L. 3322-4-1 du C. trav.*

(17) *Cass. soc. 24 janv. 2006, n° 03-43.073.*

(18) *Cass. soc. 18 sept. 2002, n° 99-15.454.*

(19) *Cass. soc. 3 mai 2007, n° 05-12.340.*

D - Modalités de l'accord

Les modes de conclusion d'un accord de participation sont, en principe, au nombre de quatre, à l'identique de ceux existant pour un accord d'intéressement. L'accord de participation peut être conclu :

- dans le cadre d'une convention ou un accord collectif de travail, d'entreprise ou de branche ;
- entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- au sein du comité social et économique, à la majorité des représentants du personnel ;
- par ratification par le personnel, à la majorité des deux tiers, d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise.

Il convient donc de se reporter page 260 pour toute précision ainsi qu'aux questions-réponses sur l'épargne salariale du ministère du Travail, mis à jour le 27 avril 2020, questions n° 5 à 7.

Si, lorsque les effectifs de l'entreprise ont atteint le seuil rendant la participation obligatoire, l'employeur est tenu de mettre en place un régime de participation, il n'a pas l'obligation d'engager une négociation à cet effet avec le CSE, de sorte que ce dernier ne dispose d'aucun droit propre à la mise en place d'un régime de participation.

Le CSE ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés de l'entreprise ⁽²⁰⁾. À notre avis, cette décision de la Cour de cassation est transposable du comité d'entreprise au comité social et économique.

a) Possibilité de conclure un accord de groupe

Aux termes de l'article L. 3322-7 du Code du travail, un accord de groupe peut être conclu avec les sociétés d'un même groupe ou seulement certaines d'entre elles. Cet accord est alors conclu :

- 1 – soit entre le mandataire des sociétés intéressées et le ou les salariés appartenant à l'une des entreprises du groupe, mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;
- 2 – soit entre le mandataire des sociétés intéressées et les représentants mandatés par chacun des comités sociaux et économiques concernés ;
- 3 – soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le mandataire des sociétés du groupe ; s'il existe dans les sociétés intéressées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou, lorsque toutes les sociétés du groupe sont intéressées, s'il existe un comité de groupe, la ratification doit être demandée conjointement par le mandataire des sociétés du groupe et soit une ou plusieurs de ces organisations, soit la majorité des comités sociaux et économiques des sociétés concernées, soit le comité de groupe. La majorité des deux tiers est appréciée au niveau de l'ensemble des sociétés concernées.

La loi du 19 février 2001 a défini la notion de groupe de manière uniforme pour l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale ⁽²¹⁾. Il s'agit d'entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques. La détermination précise du périmètre du groupe continue en conséquence d'appartenir aux partenaires sociaux.

(20) *Cass. soc. 18 janv. 2011 n° 08-19398.*

(21) *Art. L. 3344-1 du C. trav.*

b) Deux types d'accords sont possibles

Deux types d'accords coexistent dans le régime de participation :

- l'accord de « droit commun » qui reprend exactement la formule de calcul de la réserve de participation figurant à l'article L. 3324-1 du Code du travail ;
- l'accord « dérogatoire » qui calcule la réserve de participation sur des bases différentes. Il doit toutefois comporter pour les salariés des avantages au moins équivalents à ceux institués par l'accord de droit commun.

La distinction entre ces deux types d'accord a perdu beaucoup de son importance depuis qu'ils sont soumis aux mêmes règles de publicité et d'entrée en vigueur (dépôt de l'accord et de ses avenants dès leur conclusion, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail, Téléaccords).

Mais les accords dérogatoires permettent de constituer une provision pour investissement.

2 LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Les entreprises soumises à la participation doivent constituer, exercice par exercice, une réserve spéciale de participation (RSP). C'est à partir du bénéfice de l'entreprise que va être calculée cette réserve, destinée à être répartie entre les salariés selon certaines modalités contenues dans l'accord.

A - Mode de calcul de la RSP selon le droit commun

Si l'accord de participation conclu dans l'entreprise s'établit selon la formule minimum ou de droit commun, la RSP est calculée comme suit :

$$RSP = 1/2 (B - 5C/100) \times (S/VA)$$

➔ Accords de participation de branche

Afin de faciliter le développement de la participation dans les PME, la loi n° 2015-990 avait obligé patronat et syndicats à négocier des accords de participation par branche, au plus tard le 30 décembre 2017. Mais toutes les branches n'ont pas respecté cette obligation. La loi Pacte a imposé à nouveau aux branches une obligation de négocier sur la mise en place d'un régime de participation, d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale au plus tard le 31 décembre 2020. Ce régime, auquel les entreprises de la branche peuvent se référer doit être adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche. Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'application de l'accord ainsi négocié.

La négociation peut intégrer des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises ⁽¹⁾. Il s'agit des thématiques mentionnées au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce ⁽²⁾. Par exemple, il peut s'agir de critères relevant de l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique, des accidents du travail (notamment leur fréquence et leur gravité) et des maladies professionnelles, du nombre total d'heures de formation ou bien encore des moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ⁽³⁾.

À défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2020, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer par décision unilatérale à un accord de branche proposant un dispositif d'épargne salariale. Par contre, un accord d'entreprise conclu selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale est nécessaire pour les entreprises d'au moins 50 salariés et signataires, dans le cas où l'accord de branche ouvre plusieurs choix aux parties ⁽⁴⁾.

(1) Art. L. 155 de la loi n° 2019-486, J.O. du 23.

(2) Décret n° 2019-862 du 20 août 2019, J.O. du 22.

(3) Inst. intermin. DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 déc. 2019, Questions-réponses n° 41.

(4) Inst. intermin. DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 déc. 2019, Questions-réponses n° 43.

➔ Régime d'autorité en cas d'absence de conclusion d'un accord de participation

Lorsque, dans une entreprise obligatoirement assujettie à la participation et dégageant des bénéfices, il n'a pas été signé d'accord de participation dans le délai d'un an à compter de la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail.

Un régime dit « d'autorité », moins favorable pour l'entreprise et les salariés, est alors mis en place. Ainsi, les bénéficiaires sont tous les salariés de l'entreprise sans qu'aucune condition d'ancienneté puisse être exigée. La réserve est calculée selon les règles de droit commun et répartie entre les salariés proportionnellement aux salaires. Les sommes constituant la réserve spéciale de participation doivent être affectées exclusivement à des comptes courants bloquées pour une durée de huit ans, sauf si le salarié demande le versement immédiat de tout ou partie des sommes. Les sommes bloquées portent intérêt à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée ⁽¹⁾. Le taux d'intérêt est un taux fixe annuel égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministère chargé de l'Économie. Ce taux est publié au début de chaque semestre. Attention : dans le cadre des mesures d'urgence dues à l'épidémie du coronavirus, l'ordonnance du 25 mars 2020 a modifié, à titre exceptionnel, la date de versement de ces sommes, la repoussant au 31 décembre 2020 (au lieu du 1^{er} juillet 2020) ⁽²⁾.

Selon l'administration, l'entreprise peut appliquer spontanément le régime d'autorité sans attendre le constat de l'inspecteur du travail mais en le tenant informé ⁽³⁾. En outre, les salariés peuvent demander au juge l'application du régime légal de la participation même en l'absence de constat de l'inspecteur du travail ⁽⁴⁾.

(1) Art. L. 3323-5 et D. 3324-35 du C. trav.

(2) Ord. n° 2020-322 du 25 mars 2020, J.O. du 26.

(3) Guide épargne salariale, dossier 2, fiche 1.

(4) Cass. soc. 13 sept. 2005, n° 03-10502.

Dans cette formule :

► **B** correspond au bénéfice de l'entreprise retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu et réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint Barthélemy et à San Martin. On réintègre, le cas échéant, le montant de la « provision pour investissement ».

Pour le calcul de la réserve de participation due au titre des exercices clos depuis le 1^{er} janvier 2007, selon la formule légale, le bénéfice net réalisé doit désormais être majoré de la plupart des bénéfices exonérés (bénéfices des entreprises nouvelles, des jeunes entreprises innovantes, des sociétés créées pour la reprise d'une entreprise en difficulté, des entreprises implantées en zones franches urbaines ou dans une zone de recherche d'un pôle de compétitivité et des sociétés d'investissements immobiliers cotées).

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2008 et pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, le bénéfice à retenir ne pourra plus être réduit des déficits constatés au cours de plus de cinq ans à l'exercice en cours. C'est-à-dire, seuls les déficits subis au cours de cinq dernières années seront imputés sur le bénéfice pris en compte pour le calcul ⁽²²⁾.

Des règles particulières sont prévues pour la détermination du bénéfice net dans le cas de sociétés de personnes dont les associés sont des personnes physiques ou des personnes morales. Précisons que ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant.

► **C** représente les capitaux propres de l'entreprise. Leur rémunération au taux de 5% est déduite du bénéfice net.

► **S** représente la masse salariale. Les salaires pris en compte sont ceux retenus pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, qu'ils soient ou non assujettis à ces cotisations. Les rémunérations versées aux salariés expatriés non soumises aux cotisations de Sécurité sociale sont à inclure dans l'assiette de calcul de la réserve spéciale de participation ⁽²³⁾. Lorsque les salariés d'un groupement d'employeurs bénéficient de l'accord de participation en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice, la part de la rémunération correspondant à leur activité dans cette entreprise est ajoutée au montant des salaires à prendre en compte. La somme à retenir est communiquée à l'entreprise par le groupement d'employeurs.

► **VA** est la valeur ajoutée, déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer : charges de personnel, impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires, charges financières, dotations de l'exercice aux amortissements, dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles, résultat courant avant impôt ⁽²⁴⁾.

Pour les entreprises financières (établissements de crédit, entreprises d'assurances) la valeur ajoutée est définie par l'article D. 3324-3 du Code du travail.

(22) Art. L. 3324-1 du C. trav.

(23) Cass. soc. 29 oct. 2013, n° 12-23866.

(24) Art. D. 3324-2 du C. trav.

Précisons que le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des Finances publiques ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent pas être remis en cause à l'occasion de litiges nés de l'application des dispositions relatives à la participation. Cette interdiction concerne l'employeur et les salariés mais aussi le CSE ⁽²⁵⁾ et les syndicats, qu'ils aient ou non signé l'accord de participation ⁽²⁶⁾, et y compris s'ils invoquent une fraude de l'entreprise ⁽²⁷⁾. Toutefois, si l'attestation est incomplète, il peut en être autrement : par exemple, une attestation ne mentionnant ni le montant du bénéfice net ni celui des capitaux propres ou encore une absence d'attestation portée au dossier ⁽²⁸⁾.

B - Mode de calcul de la RSP selon les accords dérogatoires

Les accords de participation peuvent prévoir un mode de calcul de la RSP différent de celui prévu à l'article L. 3324-1 du Code du travail. Toutefois, ces accords dérogatoires doivent :

- prévoir une participation liée aux résultats de l'entreprise ;
- comporter pour les salariés des avantages au moins équivalents au calcul de droit commun (l'équivalence s'apprécie globalement pour l'ensemble des salariés concernés et non individuellement) ;
- respecter un plafond. La RSP ne doit pas excéder la moitié du bénéfice net comptable ou, si ce critère ne convient pas à l'entreprise, l'un des trois plafonds suivants, le plafond retenu devant être précisé dans l'accord : le bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres, le bénéfice net fiscal diminué de 5% des capitaux propres ou la moitié du bénéfice net fiscal ⁽²⁹⁾.

Dans la formule de calcul de la RSP, on peut retenir comme base de calcul à la place du bénéfice net après impôt, un autre élément, tel que le résultat courant avant impôt, le résultat intermédiaire, les dividendes distribués, et à condition qu'aucune autre base de calcul ne soit possible, le bénéfice d'exploitation, le bénéfice comptable. La base de calcul retenue peut ainsi être le tiers du bénéfice net fiscal.

Par ailleurs, les autres éléments de calcul de la réserve peuvent être modifiés, de manière à augmenter le montant de la réserve et à condition de respecter l'un des plafonds indiqués ci-dessus. Ainsi, on peut supprimer le coefficient 1/2 ou le remplacer par un coefficient plus favorable (2/3, 3/4), supprimer le coefficient S/VA, réduire le taux de rémunération des capitaux propres (fixé à 5% dans la formule de droit commun) ou même le supprimer, minorer la valeur ajoutée, en excluant.

Notons que la loi du 30 décembre 2006 a prévu que la réserve spéciale de participation peut être calculée en prenant en compte l'évolution de la valeur des actions ou des parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice clos, de manière à intéresser les salariés et notamment les cadres dirigeants, à la valorisation de la société.

(25) Cass. soc. 11 mars 2009, n° 08-41140.

(26) Cass. soc. 9 févr. 2010, n° 08-11338.

(27) Cass. Soc. 28 févr. 2018, n° 16-1794, RPDS, n° 885, som. 090 et E. Dockès, Recueil Dalloz, 2018, p. 1930.

(28) Cass. Soc. 5 mars 2014, n° 12-29315

(29) Art. L. 3324-2 du C. trav.

C - Répartition de la RSP

Les salariés sont bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation. Une condition d'ancienneté dans l'entreprise qui ne peut excéder trois mois peut être exigée.

Depuis la loi du 3 décembre 2008, les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés des entreprises appliquant la participation volontairement ou de celles ayant mis en place un accord dérogatoire peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de la participation.

a) Salariés de l'entreprise

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve : les salariés sous contrat à durée indéterminée et, s'ils remplissent la condition d'ancienneté éventuellement requise, les salariés à temps partiel, ceux dont le contrat est à durée déterminée, les travailleurs à domicile, les salariés en stage de formation, les stagiaires et les apprentis, les VRP, les salariés en congé de reclassement ⁽³⁰⁾, les salariés sous contrat aidé (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat initiative-emploi).

Les salariés de l'entreprise travaillant à l'étranger bénéficient de la participation dès lors qu'ils restent placés sous la subordination de leur employeur, même si leur rémunération n'entre pas de plein droit dans le calcul de la participation ⁽³¹⁾. Dans cette situation, les modalités de calcul et de répartition de la réserve spéciale de participation ne peuvent pas faire l'objet d'une distinction, suivant que les salariés travaillent en France ou à l'étranger ⁽³²⁾, en sorte que les salaires qu'ils perçoivent d'une filiale étrangère, bien que non assujettis aux cotisations en France, doivent être pris en compte pour le calcul de leurs droits ⁽³³⁾. Une clause, insérée dans un accord de participation excluant les salariés détachés à l'étranger, est réputée non-écrite ⁽³⁴⁾.

Si le salarié fait toujours partie des effectifs de l'entreprise durant sa période de mise à disposition dans une filiale étrangère, l'octroi d'une prime d'expatriation ne permet pas d'échapper à l'interdiction d'exclure les salariés détachés à l'étranger du bénéfice des avantages liés à l'intéressement ou à la participation de leur société d'emploi ⁽³⁵⁾.

Le salarié d'un groupement d'employeurs n'ayant pas mis en place de dispositif de participation peut bénéficier des dispositifs mis en place dans chacune des entreprises utilisatrices, si l'accord de participation le prévoit ⁽³⁶⁾.

Les salariés ne peuvent être exclus du bénéfice à titre de sanction. Même en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié ne saurait être privé de la participation. Ainsi, la Cour de cassation a considéré qu'une salariée (caissière, licenciée pour vol, sans préavis ni indemnité) ne pouvait être privée, en raison du motif de son licenciement,

des droits à la participation qu'elle avait acquis en application de l'accord collectif et de la loi, malgré une délibération du comité d'entreprise ayant admis une telle exclusion ⁽³⁷⁾.

La loi du 19 février 2001 a assoupli, dans les mêmes conditions que l'intéressement, les modalités d'ouverture du droit à la participation. En effet, la durée d'ancienneté requise (trois mois minimum) s'apprécie globalement dans l'entreprise et non plus sur l'exercice de référence servant au calcul de la participation.

L'ancienneté de trois mois dans l'entreprise constitue un maximum, qui peut être réduit, voire supprimé.

Dans les entreprises de travail temporaire (ETT), les intérimaires sont réputés compter trois mois d'ancienneté si l'ETT les a mis à disposition d'utilisateurs pendant au moins soixante jours. Cette durée doit s'apprécier au cours du dernier exercice ⁽³⁸⁾.

L'ancienneté s'appréciera au niveau du groupe en cas d'accord de groupe. Pour l'appréciation de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

b) Dirigeants et conjoints ou partenaires du Pacs

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés peuvent, par un accord collectif, se soumettre volontairement au régime de la participation ⁽³⁹⁾.

Les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint et, depuis le 24 mai 2019, le partenaire pacsé du chef d'entreprise, s'il bénéficie du statut de collaborateur ou d'associé, peuvent bénéficier de ce régime ⁽⁴⁰⁾. Comme pour l'intéressement, l'accord de participation ou le document unilatéral établi par l'employeur doit le prévoir expressément ⁽⁴¹⁾.

Les entreprises ayant conclu un accord dérogatoire peuvent également verser des sommes au titre de la participation aux dirigeants et à leurs conjoints et partenaires pacsés collaborateurs ou associés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- l'effectif habituel de l'entreprise doit être compris entre un et moins de 250 salariés ;
- l'entreprise doit verser une participation supérieure au montant qui découlerait d'un calcul selon les modalités de droit commun ⁽⁴²⁾.

Cela signifie que seule la part de la réserve de participation excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale de calcul de la participation peut être répartie entre les salariés et leurs dirigeants.

⁽³⁰⁾ Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-18936. Peu importe que les sommes perçues au titre de ce congé soient ou non retenues pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

⁽³¹⁾ Cass. soc. 22 mai 2001, n° 99-12902.

⁽³²⁾ Cass. soc. 29 oct. 2002, n° 00-14787.

⁽³³⁾ Cass. soc. 6 déc. 2007, n° 06-10858.

⁽³⁴⁾ Cass. soc. 6 juin 2018, n° 17-14372.

⁽³⁵⁾ Cass. soc. 20 sept. 2018, n° 16-19680.

⁽³⁶⁾ Art. L. 3222-2 et D. 3331-2 du C. trav. et décret n° 2009-351 du 30 mars 2009.

⁽³⁷⁾ Cass. soc. 9 mars 1989, n° 86-43980.

⁽³⁸⁾ Art. L. 3342-1 du C. trav.

⁽³⁹⁾ Art. L. 3323-6 du C. trav.

⁽⁴⁰⁾ Il n'est pas nécessaire de modifier l'accord par voie d'avenant pour intégrer le partenaire du chef d'entreprise lié par un Pacs dans la liste des bénéficiaires de la participation (Inst. intermin. DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 déc. 2019, Questions-Réponses n° 26).

⁽⁴¹⁾ Guide de l'épargne salariale, juil. 2014.

⁽⁴²⁾ Art. L. 3324-2 du C. trav.

c) Critères de répartition

La répartition de la RSP entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite des plafonds. Le salaire à retenir dans ce cadre est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré. En ce qui concerne les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-7 (congé de maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du Code du travail (absences pour accident du travail ou pour maladie professionnelle), les sommes à prendre en compte sont celles qui auraient été versées au salarié s'il n'avait pas été absent ⁽⁴³⁾.

Les plafonds sont au nombre de deux :

► un **plafond de répartition** des droits qui ne peut dépasser une somme, obligatoirement précisée dans l'accord de participation, au plus égale à trois fois le plafond annuel de Sécurité sociale (au lieu de quatre fois auparavant), soit 121 572 euros pour 2019 et 123 408 euros pour 2020 ⁽⁴⁴⁾. Ce plafond est identique pour tous les bénéficiaires de la participation.

► un **plafond d'attribution** des droits : au titre d'un exercice, le montant des droits attribués à chaque salarié y compris le supplément de participation, ne peut excéder les trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 30 393 euros pour 2019 et 30 852 euros pour 2020 ⁽⁴⁵⁾. Ce plafond de répartition individuelle ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse ni à la baisse par les accords de participation.

Les sommes qui n'ont pu être mises en distribution en raison de ce plafond individuel, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes règles de répartition.

En aucun cas, ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite. Si un reliquat subsiste encore alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs ⁽⁴⁶⁾.

Par ailleurs, les accords de participation peuvent décider que la répartition entre les bénéficiaires soit uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou retenir conjointement plusieurs de ces critères. L'accord de participation peut fixer un plancher au salaire servant de base au calcul de la part individuelle du salarié. Cette possibilité a pour objet d'atténuer les effets de la hiérarchie des salaires sur la répartition de la RSP.

⁽⁴³⁾ Art. D. 3324-11 du C. trav.

⁽⁴⁴⁾ Le plafond de Sécurité sociale applicable est celui correspondant à l'exercice au titre duquel la réserve de participation est attribuée. Si l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, il convient de se référer à la somme des plafonds mensuels de l'exercice (Note DRT du 29 avril 1983).

⁽⁴⁵⁾ Pour le montant en euros de ce plafond, se reporter à la rubrique mensuelle de la RPDS, « Chiffres et taux en vigueur ».

⁽⁴⁶⁾ La possibilité de répartir immédiatement les sommes non attribuées en raison du plafonnement des droits individuels s'applique aux répartitions opérées depuis le 28 juillet 2005 (loi n° 2005-842 du 26 juil. 2007). Auparavant, cette répartition devait être prévue par l'accord, faute de quoi les sommes demeuraient dans la réserve spéciale de participation pour être réparties ultérieurement.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice peut être prise en compte comme critère de répartition : les accords peuvent décider que cette répartition sera calculée, dans la limite de la moitié de la réserve, suivant la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, et pour le solde, proportionnellement au salaire perçu.

Sont assimilés à des périodes de présence ⁽⁴⁷⁾ les congés de maternité et les absences pour accident du travail ou pour maladie professionnelle.

La durée de présence est constituée par les périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent toutes les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif (congés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

En cas d'accord unique conclu au sein d'une unité économique et sociale, pour les entreprises qui n'entrent pas dans un même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes en application de l'article L. 233-16 du Code de commerce, la répartition des sommes est effectuée entre tous les bénéficiaires employés dans les entreprises constituant l'unité économique et sociale sur la base du total des réserves de participation constituées dans chaque entreprise ⁽⁴⁸⁾. Selon le ministre du Travail, il s'agit de créer des groupes homogènes et de mettre en place une répartition permettant à tous les salariés appartenant à la même unité économique et sociale d'être traités de la manière la plus égale possible ⁽⁴⁹⁾.

Lorsque la participation est répartie proportionnellement au salaire, la part revenant au dirigeant ou au conjoint est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Lorsque le dirigeant bénéficie de la participation en raison de l'application d'une formule de calcul dérogatoire, seule la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale est répartie entre le dirigeant et les salariés. Cela signifie que la part résultant de l'application de la formule légale n'est répartie qu'entre les salariés.

3 GESTION DES DROITS

Les modalités de gestion des sommes revenant aux salariés, inscrites à la RSP, ont été modifiées par la loi du 22 mai 2019. Toutefois, cette modification ne s'applique qu'aux accords conclus après la promulgation de cette loi, c'est-à-dire après le 23 mai 2019.

A - Accords conclus avant le 24 mai 2019

Ces accords continuent d'être régis par les dispositions antérieures jusqu'à la fin de leur durée. Ainsi, les sommes issues de la RSP doivent être placées :

- soit sur des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ;
- soit sur un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Un accord de participation ne peut

⁽⁴⁷⁾ Loi n° 93-121 du 27 janv. 1993 portant diverses mesures d'ordre social, J.O. du 30.

⁽⁴⁸⁾ Art. L. 3324-8 du C. trav.

⁽⁴⁹⁾ J.O. Débats du 9 déc. 2006 p. 7773 et suiv.

prévoir l'affectation de la réserve spéciale de participation uniquement à un compte courant bloqué, mais il peut combiner les deux formules.

En cas d'affectation de la participation à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées. Cette créance rapporte un intérêt annuel.

En vertu de l'article D. 3324-33 du Code du travail, le taux d'intérêt doit être identique pour tous les salariés et ne peut pas être inférieur «*au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministère chargé de l'économie*». Ce taux est un minimum.

Précisons que seules les sociétés coopératives de production peuvent prévoir l'emploi de la totalité de la RSP soit en parts sociales, soit à des comptes courants bloqués ⁽⁵⁰⁾.

B - Accords conclus depuis le 24 mai 2019

Depuis le 24 mai 2019, l'accord de participation ne peut plus prévoir l'affectation des sommes de la réserve spéciale de participation à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements, sauf dans les sociétés coopératives de production et dans les entreprises soumises au régime «d'autorité» (voir encadré p. 274). L'objectif est d'éviter que ces sommes soient perdues en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Désormais, les sommes de la RSP doivent être affectées à un plan d'épargne salariale : plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne retraite collectif (PERCO ou PERE-CO).

L'accord de participation doit prévoir la possibilité d'affecter les sommes à un plan d'épargne d'entreprise. En ce cas, l'entreprise doit effectuer les versements correspondants avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) – publié chaque début de semestre par le ministère de l'Économie – qui est versé en même temps que la participation et employé dans les mêmes conditions.

L'employeur peut abonder les sommes affectées à un PEE provenant de la participation.

Les droits à la participation peuvent également être versés à l'initiative du salarié dans le PERCO. Ces droits peuvent donner lieu à versement complémentaire de l'entreprise.

À défaut de choix du salarié pour un des supports d'investissement, le placement a lieu pour moitié sur le PEE et pour moitié sur le PERCO en mode de gestion sécurisée, si l'entreprise en est dotée.

Le titulaire peut aussi affecter les sommes issues de la participation au Plan d'épargne de retraite d'entreprise (PERE) mis en place par son entreprise au moment de son versement.

L'accord de participation peut instituer plusieurs modalités d'utilisation de la RSP (un PEE et un PERCO ou un PERE) et laisser le choix aux bénéficiaires. L'accord doit préciser les modalités d'exercice de ce choix (information, forme, délai) et mentionner clairement comment seront gérés les droits des bénéficiaires qui n'auraient expressément opté pour l'un des modes de placements proposés ⁽⁵¹⁾.

(50) Art. L. 3323-3 du C. trav.

(51) Art. D. 3324-25 à D. 3324-40 du C. trav.

4 VERSEMENT IMMÉDIAT OU INDISPONIBILITÉ DES DROITS

Lors du versement de la participation aux résultats de l'entreprise, le salarié peut choisir, chaque année, le versement immédiat ou le blocage des sommes pendant cinq ou huit ans ⁽⁵²⁾.

A - Versement immédiat de la participation

Chaque salarié bénéficiaire dispose, tous les ans, à l'occasion du versement effectué au titre de la répartition de la RSP, du choix suivant :

- soit demander le versement immédiat des droits ;
- soit bloquer ces sommes pendant cinq ans (si l'entreprise a conclu un accord de participation) ou pendant huit ans (si l'entreprise n'a pas conclu d'accord).

Les accords de participation qui établissent un régime de participation dérogatoire, c'est-à-dire comportant une base de calcul différente de la formule légale, peuvent prévoir que :

- le versement immédiat ne s'applique qu'aux sommes versées en application de la seule formule légale ;
- l'excédent ne sera exigible qu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter de l'ouverture des droits.

Chaque bénéficiaire doit être informé, suivant les modalités fixées par l'accord de participation, des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et du montant dont il peut demander, en tout ou en partie, le versement. En l'absence de stipulation conventionnelle, cette information devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé ⁽⁵³⁾.

À compter de la date où il a été informé, l'intéressé disposera de quinze jours pour faire sa demande de versement. Passé ce délai de quinze jours, les droits de participation ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés (huit ans à défaut d'accord de participation). Ces dispositions sont applicables aux droits de participation des salariés attribués au titre des exercices clos à partir du 8 août 2015. Par exemple, pour la RSP calculée au titre d'un exercice arrêté le 31 décembre 2016, le délai d'indisponibilité commence à courir le 1^{er} juin 2017 et les droits deviendront disponibles le 1^{er} juin 2022.

Les salariés peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie de leurs avoirs attribués au titre de la participation au titre de l'exercice concerné. Ils effectuent leur demande auprès, selon le cas, de l'entreprise ou du teneur du compte ou du registre d'épargne salariale, sur papier libre. Cette demande, qui peut également être remplie par voie électronique si le teneur de registre offre aux intéressés une telle possibilité, précise notamment le montant sur lequel elle porte. Les salariés n'ont, en aucune façon, à motiver leur demande. Ces sommes ainsi débloquées sont soumises à l'impôt sur le revenu et assujetties à la CSG et à la CRDS mais exonérées de cotisations sociales.

(52) Art. L. 3324-10 du C. trav.

(53) Art. R. 3324-21-1 du C. trav. résultant de l'art. 2 du décret n° 2009-350 du 30 mars 2009, J.O. du 31.

Si le salarié demande le versement immédiat, l'employeur ou le teneur du compte doit effectuer ce versement avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation du salarié est attribuée. Passé ce délai, l'entreprise s'expose au versement d'intérêts de retard à hauteur de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

B - Alimentation du PERCO ou du PERE-CO par défaut

Si le salarié ne fait pas le choix de l'utilisation de ses droits à participation (versement immédiat ou affectation à une des utilisations proposées par l'accord de participation), dans les entreprises dotées d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO), la moitié de la quote-part de la RSP alimente automatiquement ce plan selon les modalités prévues par la gestion sécurisée (gestion pilotée) de ce plan. L'autre moitié est affectée en application des dispositions de l'accord de participation ⁽⁵⁴⁾. En effet, l'affectation au PERCO ou au PERE-CO n'est pas automatique si le salarié a choisi d'affecter ses droits dans l'un des dispositifs prévus par l'accord de participation ou s'il demande le versement immédiat de ses droits. Cette fraction de la participation est automatiquement orientée, au sein du PERCO, vers le support d'investissement le moins risqué.

Les adhérents du PERCO ont le choix entre au moins trois supports d'investissements différents et doivent choisir, à l'approche de la retraite, un investissement peu risqué ; c'est ce qu'on appelle « la gestion pilotée en fonction de l'âge ». C'est la gestion sécurisée de l'épargne prévue à l'article L. 3334-11 al. 2 du Code du travail qui permet une réduction progressive des risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les organismes de placement collectif du PERCO. Tous les PERCO doivent proposer une telle allocation de l'épargne depuis le 1^{er} avril 2012.

À défaut de choix explicite de l'adhérent, les versements effectués sur un PERCO depuis le 1^{er} janvier 2016 sont désormais épargnés sur le support d'investissement le moins risqué, quelles que soient les modalités prévues sur ce point par le règlement du plan. Lorsque le PERCO propose plusieurs mécanismes de gestion pilotée, les règles d'affectation par défaut en l'absence de précision dans le règlement du plan sont les suivantes :

- en cas de gestion par grille d'allocations et de pluralité de grilles, la grille « par défaut » est la plus prudente et la date d'échéance retenue, en l'absence de choix du bénéficiaire, est l'âge légal de départ à la retraite au moment de l'investissement des sommes ;
- en cas de gestion par grille ou par fonds générationnel, les sommes sont affectées dans le mécanisme choisi majoritairement par les salariés pour l'affectation respective de leurs droits à intéressement ou à participation l'année précédente ⁽⁵⁵⁾.

Si l'entreprise est couverte par plusieurs PERCO, la quote-part de la participation va en priorité vers le PERCO d'entreprise et, à défaut, vers le PERCO de groupe. En l'absence de l'un et de l'autre de ces plans, les sommes

sont affectés au PERCO-interentreprises ⁽⁵⁶⁾. Le supplément de participation n'est pas concerné par le mécanisme d'affectation par défaut au PERCO. Ce supplément y est investi si le salarié en fait la demande.

C - Cas de déblocage anticipé

Les droits auxquels peuvent prétendre les salariés au titre de la participation ou de son éventuel supplément ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits. La durée d'indisponibilité est portée à huit ans si l'entreprise n'a pas respecté ses obligations en matière de participation. La participation peut rester bloquée jusqu'au départ à la retraite si le salarié décide de l'affecter à un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO).

La loi du 19 février 2001 a supprimé la possibilité pour les accords de ramener le délai d'indisponibilité des sommes à trois ans. Toutefois, les accords en vigueur au moment de la publication de cette loi (au 20 février 2001) prévoyant le blocage de trois ans se poursuivaient jusqu'à leur terme, avec des règles fiscales et sociales spécifiques.

Le délai d'indisponibilité court à compter du premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Cette disposition s'applique aux droits de participation attribués au titre des exercices clos depuis le 8 août 2015. Elle s'applique de plein droit même si l'accord de participation n'est pas modifié ⁽⁵⁷⁾. Seules les sommes inférieures à 80 euros peuvent être réparties immédiatement ⁽⁵⁸⁾.

a) Événements permettant le déblocage anticipé

Un décret fixe les conditions dans lesquelles les droits à participation (et à son supplément éventuel) peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration des délais légaux (cinq ou huit ans).

Ces exceptions à la règle d'indisponibilité sont couramment appelées « cas de déblocage anticipé ». Elles ont été élargies à plusieurs reprises.

Ces cas sont les suivants ⁽⁵⁹⁾ :

1. le mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé

Si le salarié est amené à se marier ou « se pacser », il peut bénéficier à nouveau de cette facilité de déblocage. Le concubinage ne permet pas le déblocage.

2. la naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge

Le déblocage peut intervenir chaque fois que la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants à charge effective et permanente du foyer, au sens de la législation relative aux allocations familiales, quelle que soit la configuration de la famille où survient

⁽⁵⁶⁾ Art. R. 3334-1-1 du C. trav. Voir Q.-R. sur l'épargne salariale du ministère du Travail, mis à jour le 27 juin 2020, questions n^{os} 8 à 10.

⁽⁵⁷⁾ Guide de l'épargne salariale.

⁽⁵⁸⁾ Arrêté du 10 oct. 2001, J.O. du 18.

⁽⁵⁹⁾ Art. R. 3324-22 du C. trav.

⁽⁵⁴⁾ Art. L. 3324-12 du C. trav.

⁽⁵⁵⁾ Circ. intermin. n^o 2016-45 du 18 févr. 2016.

cet évènement : couple parental, famille recomposée, foyer monoparental.

En ce qui concerne l'adoption, le droit au déblocage anticipé peut être exercé par le ou les intéressés dès l'arrivée au foyer de l'enfant dans le cadre d'une procédure d'adoption simple ou plénière.

3. le divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé

Le jugement doit être définitif. Mais afin de permettre aux intéressés de faire face aux besoins immédiats consécutifs à une séparation, l'administration admet que le déblocage puisse intervenir dès qu'une décision concernant la résidence habituelle du ou des enfants est rendue par le juge et qu'elle revêt un caractère exécutoire (ordonnance du juge aux affaires familiales). Lorsque la convention ou le jugement prévoit que l'autorité parentale est exercée conjointement par les deux parents, seul le parent chez lequel l'enfant réside habituellement peut bénéficier du déblocage anticipé.

Toutefois, il est de plus en plus fréquent que le jugement fixe cette résidence habituelle de manière alternée (partagée) chez l'un et chez l'autre. Dans ce cas, le droit de déblocage anticipé peut être exercé par les deux parents.

4. l'invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs

Cette invalidité doit être reconnue par la Sécurité sociale ou la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En outre, le taux d'incapacité doit atteindre au moins 80 % et l'intéressé ne doit exercer aucune activité professionnelle.

5. les violences commises contre l'intéressé par son actuel ou ancien conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs

Violences commises dans les situations suivantes :

- lorsqu'une ordonnance de protection a été délivrée à son profit par le juge des affaires familiales ;
- lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du Code pénal (article prévoyant une aggravation des peines lorsque l'infraction est commise par un actuel ou ancien conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs) et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.

6. le décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs

Le décès du salarié permet à ses héritiers de faire valoir leurs droits. En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

7. la rupture du contrat de travail

Quelle que soit la cause de la rupture, (licenciement, démission, fin du contrat à durée déterminée, mise ou départ à la retraite, rupture à l'amiable, rupture conventionnelle) et depuis le 1^{er} avril 2009, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte

du statut de conjoint collaborateur ou du conjoint associé, elle donne droit au déblocage anticipé.

8. l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise d'une entreprise

Si le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, reprennent ou créent une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, et à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail ; s'il y a installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée (profession libérale ou autre) ou acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production, le déblocage est possible.

Les sommes débloquées doivent être intégralement employées au financement de l'opération de création ou de reprise pour laquelle le déblocage a été demandé : constitution du capital social, achat ou location d'un fonds de commerce, frais d'installation, d'équipement...

9. l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale

La création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou la remise en état de la résidence principale, endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel, peut donner lieu à déblocage anticipé.

La référence à la notion de surface habitable nouvelle exclut notamment les garages, caves, terrasses, balcons. Cette surface habitable peut résulter, par exemple, d'une surélévation ou d'un aménagement des combles.

10. la situation de surendettement au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation

La demande doit être toutefois effectuée par le président de la Commission de surendettement des particuliers ou par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé. Cette demande doit être adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur.

Le déblocage anticipé de la participation intervient également à la suite du jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise. Ce jugement rend immédiatement exigible l'ensemble des sommes dues au titre de la participation et l'intéressement aux résultats ⁽⁶⁰⁾. Le versement de ces sommes est garanti par l'AGS ⁽⁶¹⁾.

b) Déblocage facultatif

La seule survenance de l'un des événements visés à l'article R. 3324-22 du Code du travail n'entraîne pas automatiquement le déblocage anticipé des droits à la participation ou au supplément éventuel. Il appartient au salarié (ou à ses ayants-droits) d'en faire expressément la demande à l'employeur ou à l'organisme gestionnaire des fonds.

Cette demande peut porter, selon le cas et au choix du salarié, sur la totalité ou une partie de ses droits. Attention : un même fait ne peut pas donner lieu à des déblocages successifs.

⁽⁶⁰⁾ Art. R. 3324-24 du C. trav.

⁽⁶¹⁾ Art. L. 3253-10 du C. trav.

c) Délai de présentation

La demande de déblocage doit être présentée dans les six mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat, décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, invalidité, violences conjugales subies par le bénéficiaire et surendettement, cas où elle peut intervenir à tout moment.

Le versement s'opère en une seule fois et porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des fonds.

5 INFORMATION DES SALARIÉS

L'article L. 3323-1 du Code du travail dispose que l'accord de participation doit déterminer les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'application du régime de participation en vigueur dans l'entreprise ⁽⁶²⁾.

A - Information collective

Le personnel est informé de l'existence et du contenu de l'accord de participation par tout moyen prévu dans l'accord (par exemple, remise du texte de l'accord à chaque salarié), et à défaut par voie d'affichage.

Par ailleurs, l'employeur doit présenter, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au CSE ou à la commission créée à cet effet par le comité. Ce rapport doit comporter les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé, des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve, surtout lorsque celle-ci est effectuée par compte courant bloqué.

Lorsque le CSE est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour ⁽⁶³⁾. Le comité peut se faire assister par un expert-comptable ⁽⁶⁴⁾. Cette assistance est indispensable vu la complexité des textes. Dans tous les cas où il n'existe pas de CSE, le rapport doit être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

B - Information individuelle

Lors de toute répartition de la RSP, chaque bénéficiaire doit recevoir une fiche, distincte du bulletin de salaire, indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confié la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

⁽⁶²⁾ Les conditions de remise de ces informations sont précisées par les articles D. 3323-12 à D. 3323-18, D. 3324-36, et D. 3324-37 du C. trav.

⁽⁶³⁾ Art. D. 3323-14 du C. trav.

⁽⁶⁴⁾ Cass. soc. 28 janv. 2009, n° 07-18284.

- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou au plan d'épargne de retraite d'entreprise collectif (PERECO) des sommes attribuées par l'accord de participation.

La fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégralité des données ⁽⁶⁵⁾.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation et d'administration d'instruments financiers, gérant les sommes épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre de l'épargne salariale doivent figurer sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

Dans les cas de fonds communs de placement, le salarié reçoit de l'organisme gestionnaire des relevés l'informant de la valeur de la part et lui indiquant le nombre de parts dont il est titulaire et celles qui sont disponibles.

Enfin, lorsqu'un salarié quitte l'entreprise sans s'être fait verser ses droits à participation ou au supplément éventuel, l'employeur doit lui remettre un état récapitulatif de son épargne inséré dans un livret d'épargne salariale (voir p. 268). Il doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées toutes les communications concernant ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser en temps utile l'entreprise ou l'organisme gestionnaire extérieur.

Lorsque le salarié ne peut être atteint, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité auquel elles sont soumises, soit cinq ou huit ans. Passé ce délai, les sommes placées en compte courant bloqué sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de vingt ans, ou vingt-sept ans en cas de décès du bénéficiaire ⁽⁶⁶⁾.

Les sommes affectées en parts de fonds commun de placement sont conservées par l'organisme gestionnaire. À l'expiration du délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts et verse le montant ainsi obtenu au Trésor public.

Le délai de prescription de trois ans applicable aux salaires ne s'applique pas lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui, comme en matière de participation, ne sont pas connus du salarié ⁽⁶⁷⁾.

6 RÈGLEMENT DES LITIGES

La Cour de cassation a estimé que l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à la participation obligatoire des salariés aux résultats de l'entreprise est d'ordre public absolu. Il ne peut être dérogé à l'ensemble des règles légales et réglementaires relatives à la participation, même dans un sens plus favorable

⁽⁶⁵⁾ Art. D. 3323-6 du C. trav.

⁽⁶⁶⁾ Art. D. 3324-37 et D. 3324-38 du C. trav. et L. 312-20-III du Code monétaire et financier.

⁽⁶⁷⁾ Cass. soc. 26 janv. 1989, n° 86-43081.

aux salariés. Il peut y être dérogé qu'avec l'autorisation expresse de la loi ⁽⁶⁸⁾.

Le calcul de la participation fait intervenir des éléments définis par les textes : bénéfices, capitaux propres, salaires, valeur ajoutée.

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ces montants ne peuvent pas être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application de la participation ⁽⁶⁹⁾.

En revanche, les salaires et les éléments entrant dans la détermination de la valeur ajoutée sont appréciés par les parties signataires de l'accord. Les litiges portant sur le montant global de l'un ou de l'autre de ces éléments sont

réglés par les procédures stipulées par les accords de participation (une simple conciliation ou un arbitrage).

À défaut de stipulation, les litiges relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôt direct (tribunal administratif et, en appel, cour administrative d'appel, puis le conseil d'État) qui ne peuvent être saisis que par les parties signataires de cet accord.

Tous les autres litiges relatifs à la participation sont de la compétence du juge judiciaire. Par exemple, les contestations élevées par les salariés et portant sur les éléments individuels de la participation : calcul de l'ancienneté, montant du salaire retenu pour la répartition et cas de déblocage anticipé.

Il a été ainsi jugé que le juge judiciaire est, en principe, compétent pour tous les litiges portant sur un accord de participation. Il en résulte qu'un litige relatif aux salaires à prendre en compte pour le calcul de la RSP, qui ne porte

(68) Cass. soc. 23 mai 2007, n° 04-20157.

(69) Art. L. 3326-1 du C. trav.

➔ Régime fiscal et social

Le régime de participation ouvre droit pour l'entreprise et le salarié à des exonérations fiscales et sociales ⁽¹⁾.

Pour l'entreprise : la réserve spéciale de participation (RSP) ainsi que l'éventuel supplément de participation ne sont pas compris dans le bénéfice imposable ; ils sont assimilés à une charge déductible des résultats de l'exercice suivant celui au titre duquel la réserve ou le supplément ont été calculés. Ils ne sont pas soumis à la taxe sur les salaires ni à toutes les participations assises sur les salaires. Les sommes versées échappent aux cotisations sociales. En revanche, elles sont assujetties, depuis le 1^{er} janvier 2009 à une contribution patronale spécifique, le forfait social. Celui-ci est en principe dû au taux de droit commun de 20 %. Par exception, un taux réduit de 16 % s'applique sous certaines conditions aux sommes versées sur un PERCO ou sur un PERE-CO.

Le taux du forfait social est de 8 % pour les sociétés coopératives de production (SCOP).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans les entreprises non assujetties à la participation, c'est-à-dire dans les entreprises de moins de 50 salariés, les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de forfait social.

Les entreprises ayant institué un accord dérogatoire peuvent constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement.

Pour le salarié : si l'accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévoit une durée d'indisponibilité des sommes égale à 5 ans (ou 8 ans en cas d'absence d'accord de participation) les sommes attribuées aux salariés (montant de la participation et revenus de celle-ci), à l'issue de ce délai, ne sont pas imposables. Il en est de même pour les sommes débloquées légalement par anticipation. Par contre, les sommes versées immédiatement au salarié sur sa demande sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement. Ces sommes sont soumises au prélèvement à la source ⁽²⁾. L'employeur doit opérer la retenue à la source au taux personnel du salarié au même titre que les autres revenus salariaux. Il en est de même des droits de faible montant, inférieurs à 80 euros, versées à l'initiative de l'entreprise.

Si l'accord de participation prévoit une durée d'indisponibilité de trois ans (option interdite désormais), les sommes attribuées ne sont exonérées qu'à hauteur de « la moitié de leur montant ». L'autre moitié est imposable dans la catégorie « salaires » au terme des trois ans d'indisponibilité ou avant ce terme, si le salarié a bénéficié de versements dans le cadre des débloqués anticipés. Cependant, si le salarié demande que les sommes perçues au terme du délai de trois ans soient affectées à un plan d'épargne d'entreprise, l'exonération d'impôt sur le revenu reste totale. Les intérêts et dividendes provenant de la réserve de participation ne sont pas soumis à l'impôt tant qu'ils sont bloqués. Après déblocage, l'exonération n'est maintenue que pour les revenus provenant de l'achat d'actions de l'entreprise ou d'un placement dans un organisme étranger à l'entreprise (Sicav par exemple) et tant que les salariés ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur profit. Dès que cesse l'exonération, ces intérêts et dividendes sont imposables comme des revenus mobiliers et non comme des salaires. Enfin, les sommes portées à la RSP ainsi que l'éventuel supplément de participation ne sont pas prises en compte pour l'application de la législation du travail. Elles ne constituent pas un élément de salaire en ce qui concerne notamment le calcul du SMIC ou du minimum conventionnel, de l'indemnité de congés payés, des heures supplémentaires, des primes ou gratifications et ne sont pas soumises au régime spécifique de saisie des rémunérations ⁽³⁾.

Ces sommes ne sont pas soumises aux cotisations de Sécurité sociale, de retraite et d'assurance chômage.

Par contre, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) sont dues au taux de 9,20 % et 0,50 % respectivement. Elles sont prélevées par l'employeur sur la participation avant sa répartition entre les salariés.

(1) Art. L. 3325-1 à L. 3325-4 du C. trav.

(2) Art. 204 A du Code général des impôts.

(3) Cass. soc. 1^{er} févr. 2005, n° 02-14452.

pas sur le montant des salaires déclarés à l'administration fiscale, relève de la juridiction judiciaire ⁽⁷⁰⁾.

Les litiges individuels entre un salarié et son employeur en matière de participation (portant par exemple, sur le versement des intérêts de retard ou d'intéressement) sont de la compétence du conseil de prud'hommes ⁽⁷¹⁾.

Des astreintes peuvent être prononcées par les juridictions civiles contre les entreprises qui n'exécutent pas les obligations qui leur incombent en application du régime de la participation.

Les salariés de l'entreprise en cause et le procureur de la République dans le ressort duquel cette entreprise est située ont seuls qualité pour agir.

L'astreinte a un caractère provisoire et doit être liquidée par le juge après exécution par l'entreprise de ses obligations. Il est tenu compte, lors de la liquidation, notamment du préjudice effectivement causé et de la résistance opposée par l'entreprise ⁽⁷²⁾.

(70) Cass. soc. 2 déc. 2008, n° 07-16.615.

(71) Cass. soc. 28 févr. 2018, n° 16-13682.

(72) Art. L. 3326-2 du C. trav.

➔ Changement d'employeur

En vertu de l'article L. 3323-8 du Code du travail, si la modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission, rend impossible l'application d'un accord de participation, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. En l'absence d'accord de participation applicable dans la nouvelle entreprise, celle-ci doit engager dans un délai de six mois une négociation, selon l'un des modes de conclusion des accords de participation, en vue de la conclusion d'un nouvel accord de participation.

Cette disposition doit s'appliquer exclusivement en cas d'impossibilité dûment constatée de poursuivre l'application de l'accord après modification. Car si l'accord de participation peut s'appliquer dans la nouvelle entreprise, il doit continuer de produire tous ses effets. Lorsque le nouvel employeur est déjà couvert par un accord de participation, les salariés transférés bénéficient immédiatement de l'accord applicable dans leur nouvelle entreprise, si l'accord d'origine ne peut pas être poursuivi.

Les mêmes règles s'appliquent pour les accords d'intéressement.

ledroitouvrier.cgt.fr

LE DROIT OUVRIER. juillet-août 2020

Gwénaële Calvès : L'exigence professionnelle essentielle en droit européen de la non-discrimination – État des lieux

DOCTRINE

Arthur Begué : Concours entre accords collectifs de groupe et d'entreprise : la règle de faveur neutralisée

Geneviève Koubi : Covid-19 : Des «fiches conseils métiers» du ministère du Travail

Isabel Odoul-Asorey : La mise en conformité de la loi avec le droit européen à l'information appropriée des représentants du personnel

CHRONIQUE DE DROIT SOCIAL INTERNATIONAL ET EUROPÉEN

Par Alexandre Charbonneau, Konstantina Chatzialou et Jérôme Porta

JURISPRUDENCE

Voir notamment

La faute inexcusable : une preuve partagée

Cour d'appel de Grenoble 18 février 2020 – Note Pauline Le Bourgeois (p. 545)

La lutte contre le harcèlement sexuel au travail : un combat qui se remporte pas à pas

Cour de cassation (Ch. Soc.) 25 mars 2020 – Note Maude Beckers (p. 556)

La sanction de la violation d'une clause conventionnelle de garantie d'emploi

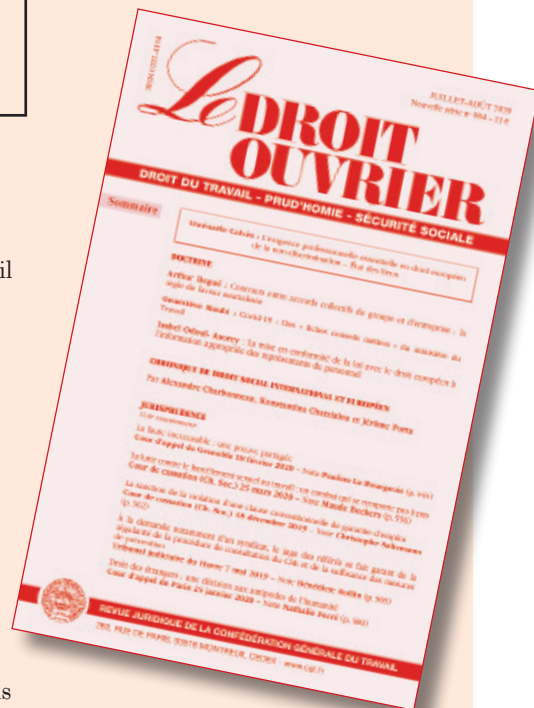
Cour de cassation (Ch. Soc.) 18 décembre 2019 – Note Christophe Saltzmann (p. 562)

À la demande notamment d'un syndicat, le juge des référés se fait garant de la régularité de la procédure de consultation du CSE et de la suffisance des mesures de prévention

Tribunal judiciaire du Havre 7 mai 2019 – Note Bénédicte Rollin (p. 565)

Droit des étrangers : une décision aux antipodes de l'humanité

Cour d'appel de Paris 25 janvier 2020 – Note Nathalie Ferré (p. 580)



JUSTIFICATIFS À FOURNIR SELON LES CAS AUTORISÉS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DE LA PARTICIPATION ET DES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Situations	Justificatifs
Mariage du bénéficiaire	Fiche d'état civil ou livret de famille.
Conclusion d'un Pacs	Attestation de la mairie.
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant	• Bulletin de naissance et attestation de la CAF justifiant l'existence de trois enfants à charge ou livret de famille. • Attestation délivrée pour le Conseil général confiant un enfant à une famille en vue de son adoption (ou extrait d'acte de naissance ou livret de famille) et attestation de la CAF justifiant l'existence de trois enfants à charge ou livret de famille.
Divorce, séparation ou dissolution du Pacs et garde d'au moins un enfant	• Copie du jugement de divorce ou de la convention définitive homologuée par le juge en cas de divorce par consentement mutuel ou, en cas de séparation, information authentique de la dissolution du Pacs. • Ordonnance du juge des Affaires familiales prévoyant la résidence unique ou partagée de l'enfant au domicile du demandeur.
Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint	• Attestation de la caisse régionale de Sécurité sociale (ou de l'organisme débiteur de la pension d'invalidité) précisant que l'intéressé est classé dans la 2^e ou 3^e catégorie prévue à l'article 341-4 du Code de la sécurité sociale ou notification de l'attribution d'une pension d'invalidité. • Décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et fourniture de la carte mobilité-inclusion (ex-carte d'invalidité) prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles.
Décès du bénéficiaire Décès du conjoint	• Si la succession est ouverte chez un notaire : certificat de décès et acte de notoriété délivré par le notaire avec nom et adresse de ce dernier auquel les sommes doivent être versées. • Si la succession n'est pas ouverte chez un notaire : certificat de décès et acte de notoriété délivré par le notaire.
Création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou le pacsé	Récépissé d'inscription au registre du commerce ou au répertoire des métiers, bulletin de souscription à une augmentation de capital ou statut modifié de la société en cas de reprise, ainsi que la preuve des liens de parenté.
Acquisition ou agrandissement du logement principal	• Acte notarié correspondant ou compromis de vente et plan de financement en cas de prêt. • Permis de construire ou déclaration préalable de travaux, contrat de prêt signé. • En cas de catastrophe naturelle, référence de l'arrêté préfectoral et déclaration de sinistre auprès de la compagnie d'assurance ou expertise de l'assurance et devis accepté.
Cessation du contrat de travail (démission, licenciement retraite)	Photocopie du certificat de travail, de la lettre de licenciement ou titre de pension.
Surendettement du salarié	Demande du président de la commission de surendettement ou ordonnance du juge accompagnée d'un plan de remboursement.
Violences conjugales	Copie de la décision judiciaire.

ÉPARGNE SALARIALE – PARTIE 3

Les plans d'épargne dans l'entreprise

Par Carmen Ahumada



➔ **Sachez-le vite**

Le plan d'épargne d'entreprise ou PEE est destiné à recueillir et développer l'épargne des salariés au sein de l'entreprise en les incitant à se constituer, s'ils en ont les moyens, un capital en valeurs mobilières : Sicav, FCP, actions de l'entreprise. Le PEE est mis en place par l'entreprise elle-même ou suite à un accord avec le personnel. L'adhésion du salarié au plan est facultative.

Plan d'épargne commun à plusieurs entreprises, le plan d'épargne interentreprises ou PEI peut être conclu selon les règles de la négociation collective. Cet accord fixe le règlement du plan qui détermine notamment les entreprises signataires, le champ d'application professionnel ou géographique, la nature des sommes recueillies ou affectées.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif ou PERCO est un outil d'épargne collectif, diversifié et de longue durée, permettant aux salariés de constituer une épargne en vue de la retraite. À partir du 1^{er} octobre 2019, un nouveau plan d'épargne retraite a été créé par la loi Pacte : c'est le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif ou PERE-CO ayant vocation à succéder à terme aux PERCO actuels.

Le PEE, le PEI, le PERCO et le PERE-CO peuvent être alimentés par les sommes provenant de l'intéressement, de la participation, des versements volontaires des salariés et le cas échéant, des versements complémentaires ou abondements des employeurs. Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales prévues par la loi, ces plans doivent être déposés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, la Direccte, du lieu où ils ont été conclus.

Les salariés peuvent, avec l'aide de l'entreprise, épargner sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) et, ou, un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et, ou, d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO). Les sommes versées par l'entreprise dans le cadre de ces plans ont souvent comme objectifs officiels d'augmenter le revenu des salariés, de les intéresser au devenir de l'entreprise et de les inciter à la constitution d'un capital pour leur retraite. Géré par un fonds lié à l'entreprise (mais autonome) ou par une société financière ou une compagnie d'assurance, le capital ainsi placé sur le marché financier permet d'éventuels profits.

À notre avis, la véritable solution pour les salariés passe par une importante augmentation des salaires et par l'arrêt des mesures envisagées pour substituer, au fil des années, à notre système actuel de retraites fondé sur la répartition, un régime de retraites basé sur l'épargne « forcée » et obligatoirement lié aux aléas des marchés financiers.

La loi du 6 août 2015 a aménagé ces plans d'épargne en assouplissant les modalités de mise en place et de l'alimentation du PERCO et en facilitant la modification des modalités d'alimentation, de gestion et d'abondement du PEI ⁽¹⁾.

La loi du 22 mai 2019 dite « loi Pacte » a apporté des modifications aux dispositifs de ces différents plans d'épargne afin de les rendre plus souples et plus attractifs : abondement majoré au PEE, versements unilatéraux de l'employeur sur le PEE, assouplissement du mécanisme d'épargne en vue du rachat de l'entreprise par ses salariés, possibilité de mettre en place un PERCO sans PEE, sorties du capital facilitées par les nombreux cas de déblocage anticipé pour les dispositifs d'épargne retraite ⁽²⁾.

Cette loi a réformé l'épargne retraite en créant le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) dont les principes de fonctionnement sont ceux de l'épargne salariale.

(1) Loi n° 2015 990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, J.O. du 7.

(2) Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 pour la croissance et la transformation des entreprises, J.O. du 23.

1 LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

Aux termes de l'article L. 3332-1 du Code du travail, le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est «*un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières*». Le plan d'épargne d'entreprise est ainsi le «petit-frère» de la famille de l'épargne salariale qui comprend la participation aux résultats de l'entreprise et l'intéressement.

A - Mise en place du plan

a) Entreprises concernées

Le plan d'épargne d'entreprise est destiné à recueillir et développer l'épargne des salariés au sein de l'entreprise. L'objectif affiché en direction du salarié étant de l'aider à se constituer un capital en valeurs mobilières (Sicav, fonds communs de placement, titres participatifs, actions de l'entreprise, certificats d'investissement, obligations ordinaires, échangeables, convertibles, avec bons de souscription d'actions, titres de créances négociables, bons de souscription autonomes, etc.).

Un plan d'épargne d'entreprise peut être établi dans n'importe quelle entreprise. La loi n'a fixé aucune condition particulière sur la nature juridique ou l'activité de l'entreprise. En principe, toutes les entreprises sont concernées (sociétés anonymes, SARL, entrepreneurs individuels, associations, professions libérales).

Sont exclus de cette possibilité l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers et les établissements administratifs. Par contre, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) peuvent mettre en place de tels plans.

b) Modalités de conclusion du plan

1. Obligation de négocier

Le PEE peut être mis en place par l'entreprise elle-même ou à la suite d'un accord avec le personnel, en vue de recevoir les versements faits au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ou de l'intéressement des salariés.

Toutefois, lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité social et économique, le plan d'épargne d'entreprise doit être négocié au préalable avec le personnel. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement ⁽³⁾.

Cette disposition prévoit une obligation de négocier au préalable au sein du CSE ou avec les délégués syndicaux. Cependant cette obligation ne concerne pas la modification des plans, mis en place par décision unilatérale, avant le 11 août 2004.

Le PEE conclu avec le personnel doit l'être selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3332-6 du Code du

travail, c'est-à-dire selon celles prévues pour la conclusion des accords de participation ⁽⁴⁾.

Précisons que l'accord relatif à la participation, s'il y en a un, et celui relatif au plan d'épargne d'entreprise peuvent constituer un seul document. Lorsque l'accord de participation prévoit le versement des droits du salarié dans un plan d'épargne, le règlement de ce plan doit être joint à l'accord d'intéressement ou de participation.

2. Information et consultation du comité social et économique

Lorsque le PEE résulte d'une décision unilatérale du chef d'entreprise, le règlement du plan doit faire l'objet d'une consultation préalable du CSE dans un délai de quinze jours avant son dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (la Direccte).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la loi du 17 août 2015 a abrogé l'article L. 2323-18 du Code du travail qui prévoyait la consultation du comité d'entreprise avant la prorogation ou le renouvellement d'un accord relatif à un plan d'épargne salariale, lorsque le comité n'en était pas signataire, sur les évolutions envisageables à apporter à ce plan, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise ⁽⁵⁾.

3. Négociation obligatoire

Désormais toute entreprise qui a mis en place un plan d'épargne d'entreprise depuis plus de trois ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (le PERCO) ou un régime de retraite supplémentaire à affiliation obligatoire pour les salariés ⁽⁶⁾. La même obligation est prévue pour la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) ou d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) ouvert à tous les salariés ⁽⁷⁾.

En vertu de l'article L. 3344-3 du Code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un CSE existe et qu'aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale.

4. Dépôt du règlement du PEE

Le règlement du PEE ainsi que les annexes relatives aux critères de choix et à la liste des instruments de placement doivent être déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail ⁽⁸⁾. Si le plan d'épargne d'entreprise est mis en place à l'initiative de l'entreprise, le procès-verbal de consultation du CSE doit être déposé avec le règlement du plan. Afin de simplifier et sécuriser le dépôt des conventions et des accords collectifs, le ministère du travail a mis en place une téléprocédure intitulée «Téléaccords». Elle remplace l'envoi par courrier électronique des pièces constitutives du dossier de dépôt auprès

(4) Sur les modes de conclusion, voir p. 260 de ce numéro.

(5) Loi n° 2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi, J.O. du 18 août.

(6) Art. L. 3334-3 du C. trav.

(7) Art. L. 224-9 du Code monétaire et financier.

(8) Art. R. 3332-4 du C. trav. modifié par le décret n° 2020-683 du 4 juin 2020, J.O. du 6.

(3) Art. L. 3332-4 du C. trav.

de la Direccte. Une fois le dépôt réalisé sur le site 'www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr', après instruction du dossier, l'administration délivre un récépissé de dépôt.

À NOTER : Ces règles de dépôt concernent les règlements des PEE mais aussi ceux des PEI, PEG, PERCO et PERE-CO.

À défaut de dépôt du règlement du PEE, les exonérations fiscales et sociales attachées aux plans ne s'appliquent pas. Selon l'administration, il faut entendre par règlement, tout document, quelle que soit sa dénomination, établi unilatéralement par l'employeur ou négocié, qui pose les règles d'un PEE ⁽⁹⁾. Toute modification, autre que de forme, apportée au règlement d'un plan d'épargne équivaut à l'établissement d'un règlement nouveau et doit être déposée à l'autorité administrative (la Direccte) ⁽¹⁰⁾. Le règlement du plan doit déterminer les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

La durée minimale d'un plan d'épargne d'entreprise est d'un an, renouvelable ou non par tacite reconduction. Il peut être à durée indéterminée.

5. Mise en conformité

La validité d'un plan d'épargne d'entreprise s'apprécie par rapport à la législation en vigueur au jour de sa conclusion. En cas de modification de la loi, l'employeur n'est pas obligé de mettre le PEE en conformité avec les nouvelles dispositions sauf si elles relèvent de l'ordre public absolu. Par contre, si l'accord relatif au PEE est dénoncé, le nouveau texte doit être en conformité à la législation en vigueur ⁽¹¹⁾.

B - Bénéficiaires

a) Salariés

Tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat, y compris les apprentis, peuvent en principe participer au plan d'épargne, s'ils le désirent. Toutefois, l'article L. 3342-1 du Code du travail prévoit qu'une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise, ne pouvant pas excéder trois mois, peut être exigée pour effectuer des versements au plan.

Lors de la négociation de l'accord créant le PEE, une durée inférieure peut être retenue. L'ancienneté s'apprécie à la date du premier versement du salarié dans le plan. Elle est calculée en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul (l'année en cours) et des douze mois qui la précèdent. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue de son stage d'entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté ⁽¹²⁾.

Aucune discrimination ne doit être faite entre les salariés. Si le PEE prévoit plusieurs formules de placement, chaque salarié doit pouvoir exercer son choix entre toutes

les formules de placement offertes. Ainsi, il n'est pas possible, par exemple, de prévoir des formules de placement différentes pour diverses catégories de salariés.

Les salariés à employeurs multiples peuvent participer au PEE existant éventuellement chez chacun de leurs employeurs.

Tout salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne en vigueur au sein de chaque entreprise auprès de laquelle il est mis à disposition. Deux conditions doivent être réunies : le groupement n'a pas mis en place de PEE et le règlement de l'entreprise d'accueil prévoit que les intéressés sont bénéficiaires.

Par ailleurs, si le règlement le prévoit, les agents commerciaux et les agents généraux d'assurances ayant un contrat individuel avec chaque entreprise dont ils commercialisent des produits peuvent aussi bénéficier du PEE ⁽¹³⁾.

b) Retraités et préretraités

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise, à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite, peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne. Ils peuvent, à ce titre, souscrire aux augmentations de capital réservées aux adhérents du plan. Par contre, l'entreprise ne pourra pas leur verser d'abondement.

Ils bénéficieront de la gestion collective de leur épargne effectuée par des spécialistes. Le coût financier de cette gestion peut, si l'employeur le veut bien, être supporté par l'entreprise.

En revanche, les retraités et les préretraités bénéficieront des exonérations fiscales afférentes aux revenus capitalisés.

Par ailleurs, l'intéressement peut être versé dans ces conditions sur le PEE sous réserve que le retraité ou préretraité ait adhéré, ait effectué au moins un versement avant son départ de l'entreprise et qu'il n'ait pas demandé le déblocage de la totalité de ses avoirs lors de la cessation de son contrat de travail.

c) Anciens salariés non retraités

Les anciens salariés non retraités ne peuvent plus faire de versement au PEE. Toutefois, il est admis que, lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation afférent à la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il puisse affecter cet intéressement ou participation au PEE.

d) Dirigeants d'entreprises de moins de 250 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également participer aux plans d'épargne d'entreprise. Les droits ouverts sont les mêmes que pour les salariés. Cette possibilité est aussi ouverte à leur conjoint ou leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité, s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ⁽¹⁴⁾. L'effectif habituel s'apprécie selon les règles en vigueur en matière de participation.

⁽⁹⁾ Guide de l'épargne salariale, dossier plan d'épargne d'entreprise, fiche n° 2-II.

⁽¹⁰⁾ Cass. soc. 16 déc. 2008, n° 07-14610.

⁽¹¹⁾ Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 13-24437..

⁽¹²⁾ Art. L. 1221-24 du C. trav. Cette disposition concerne les stages d'entreprise effectués par des étudiants, et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

⁽¹³⁾ Art. L. 3332-2 du C. trav.

⁽¹⁴⁾ Art. L. 3332-2 du C. trav. modifié par la loi n° 2008-1253 du 3 déc. 2008 en faveur des revenus du travail, art. 12, J.O. du 4.

Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 250 salariés, les dirigeants et associés ne peuvent participer au PEE que s'ils sont titulaires d'un contrat de travail ⁽¹⁵⁾.

C - Sources de financement du PEE

Le PEE peut être alimenté par :

- le versement de la réserve spéciale de participation et du supplément de la participation ;
- les versements volontaires des salariés (dont font partie les primes d'intéressement et le supplément de l'intéressement) ;
- les versements provenant d'un compte épargne-temps ;
- des versements complémentaires de l'entreprise appelés «abondement» ;
- le versement unilatéral de l'employeur même en l'absence de contribution du salarié ;
- le transfert de sommes provenant d'autres plans d'épargne salariale sauf le PERCO ;
- des actions gratuites attribuées aux salariés.

En outre, il est possible de transférer les droits d'un PEE à un autre, en cas de changement d'employeur.

(15) *QR-AN-J.O. du 11 mai 1998, p. 2662.*



➔ Plan d'épargne de groupe ou PEG

Les plans d'épargne peuvent être mis en œuvre au sein d'un groupe de sociétés (PEG). Aux termes de l'article L. 3344-1 du Code du travail, le groupe s'entend d'entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques. Le règlement du plan dispose d'une large latitude pour la définition du groupe. Les liens économiques et financiers qui relient les entreprises entre elles doivent avoir une certaine importance et stabilité dans le temps. Ainsi, des coopérations régulières concernant une part importante de l'activité des entreprises pour fabriquer un produit, fournir un service ou un ensemble de services peuvent être considérées comme constituant des liens économiques et financiers. Si ces conditions ne sont pas remplies, les entreprises qui souhaitent mettre en place un plan d'épargne peuvent avoir recours au plan d'épargne interentreprises (PEI) ⁽¹⁾.

Une définition de groupe plus restrictive est prévue dans deux cas précis : les augmentations de capital réservées aux adhérents au PEE et la majoration possible de la contribution de l'employeur (abondement) pour l'acquisition d'actions de l'entreprise ou de son groupe. En effet, ces opérations ne peuvent être réalisées qu'au sein d'un groupe d'entreprises incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes fixé par l'article L. 233-16 du Code de commerce ou, s'agissant des établissements de crédit, des entreprises d'assurances, des mutuelles et des institutions de prévoyance, par des textes qui leur sont propres. Pour les sociétés coopératives, le groupe s'entend formé par ces sociétés, les unions qu'elles ont constituées et les filiales que celles-ci détiennent.

(1) *Guide de l'épargne salariale, dossier 3 : plan d'épargne entreprise, fiche 1.*

a) Versement de la participation

Dans les entreprises soumises légalement ou volontairement à la participation aux résultats de l'entreprise, l'accord de participation conclu avant la loi du 30 décembre 2006 peut prévoir que la réserve spéciale de participation sera versée en totalité au plan d'épargne d'entreprise. Même si l'accord prévoit un autre mode de gestion, les salariés qui ont adhéré au PEE peuvent demander que les sommes leur revenant au titre de la participation soient versées à ce plan (à condition que le plan ait prévu d'être alimenté de cette façon) ⁽¹⁶⁾.

Si l'accord de participation a été conclu après la loi du 30 décembre 2006 et avant le 24 mai 2019, les sommes de la réserve spéciale de réservation et le supplément de participation doivent être placés, soit sur des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise, soit sur un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements ; l'accord peut aussi combiner les deux formules. Les salariés devront, en tout état de cause, verser obligatoirement une partie ou la totalité de la participation au PEE ⁽¹⁷⁾.

La loi Pacte du 22 mai 2019 a supprimé la possibilité d'affecter les sommes constituant la RSP et le supplément de participation à un compte courant bloqué géré par l'entreprise. Ainsi, l'accord de participation conclu à compter du 24 mai 2019 doit affecter ces sommes à un plan d'épargne salariale : plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou depuis le 1^{er} octobre 2019, plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO).

Les sommes issues de la participation sont affectées et inscrites au PEE dans un délai de quinze jours à compter de la date de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle les sommes sont dues. Le PEE peut également recevoir, à l'expiration de la période de blocage de cinq ans, les sommes placées en compte courant dans l'entreprise et devenues disponibles. Si le salarié décide d'affecter sans délai ces sommes au PEE, les revenus seront exonérés d'impôt et l'épargne du salarié sera disponible à tout moment ⁽¹⁸⁾.

Les sommes provenant de la participation et affectées à un PEE peuvent ouvrir droit à l'aide financière de l'entreprise ⁽¹⁹⁾. En plus, celle-ci peut, si elle le veut bien, prendre à sa charge les frais de gestion du plan.

b) Versements de l'intéressement

Lorsque le salarié ne demande pas le versement, en tout ou en partie, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou au plan d'épargne interentreprises (PEI), sa quote-part d'intéressement ou du supplément d'intéressement est automatiquement affectée dans le PEE ou, le cas échéant, au PEI au support présentant le profil d'investissement le moins risqué.

La demande du bénéficiaire doit être formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

(16) *Loi n° 2006-1770 du 30 déc. 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, J.O. du 31 déc. 2006.*

(17) *Art. L. 3323-2 et L. 3323-3 du C. trav.*

(18) *Art. L. 3325-2 du C. trav.*

(19) *Art. L. 3332-11 du C. trav.*

L'accord d'intéressement doit préciser les conditions d'affectation et les modalités d'information des salariés sur cette affectation. À défaut de précision dans l'accord, ces conditions et modalités sont déterminées par décret ⁽²⁰⁾.

Cette information porte notamment sur les sommes attribuées au titre de l'intéressement, le montant dont le salarié peut demander le versement, le délai dans lequel il peut formuler la demande, et le fait qu'en l'absence de demande de sa part, les sommes seront affectées au PEE ou au PEI.

Les sommes ainsi affectées par défaut sont bloquées pendant la période d'indisponibilité prévue par le plan et bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale ⁽²¹⁾.

Pour les exercices clos jusqu'au 7 août 2015 (date de publication de la loi du 6 août 2015), la date de versement de la prime d'intéressement devait se situer dans la limite d'un délai maximal de sept mois à compter de la clôture de l'exercice de référence. Les versements hors délai étaient sanctionnés par la production d'intérêt calculé au taux légal fixé par décret.

Pour les exercices clos à compter du 8 août 2015, les sommes doivent être versées au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice.

À défaut, l'entreprise est redevable d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'Économie.

La date limite de versement de l'intéressement s'applique de plein droit, quelles que soient donc les dispositions de l'accord sur ce point.

Lorsque la formule d'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci.

c) Versements volontaires des salariés

Les versements annuels d'un salarié à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent pas dépasser un quart de sa rémunération annuelle ⁽²²⁾ ou 100% de cette rémunération en cas d'affectation à un FCPE de reprise.

Pour les chefs d'entreprises individuelles, on prend en compte son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise bénéficiant d'un PEE et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, les versements effectués pour eux ne peuvent pas excéder le quart du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale, soit 10 284 euros pour 2020 ou un plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 41 136 euros pour 2020, en cas d'affectation à un FCPE de reprise.

Concernant les retraités, cette règle doit être appréciée à partir du quart des sommes déclarées annuellement à

l'administration fiscale à la ligne «salaires et pensions de retraite» ⁽²³⁾.

La participation versée au plan n'est pas considérée comme un versement volontaire du salarié et n'entre donc pas dans la détermination du plafond de 25%. Il en est de même pour l'intéressement versé sur le PEE en application du mécanisme d'affectation par défaut, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016 ou à la suite de l'arbitrage du salarié. Le PEE peut prévoir que chacun des versements des salariés devra être d'un montant minimal. Toutefois, ce minimum ne peut pas excéder la somme de 160 euros ⁽²⁴⁾. Mais, il n'y a pas de minimum obligatoire pour l'abondement versé par l'employeur.

d) Versements provenant d'un compte épargne-temps

Les salariés peuvent transférer les avoirs inscrits sur leur compte épargne-temps (CET) vers un PERCO, vers un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un PEE. Autrement dit, l'argent qui sort de la poche de l'employeur revient à l'entreprise.

Afin de les inciter à utiliser cette possibilité, la loi prévoit que les montants des droits inscrits à un CET ainsi que le montant des sommes correspondant à des jours de repos non pris et qui sont utilisés pour alimenter un PERCO ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié. Il en est de même des droits utilisés pour alimenter un PEE, à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise, ou d'une entreprise qui lui est liée, ou de parts ou d'actions d'organismes de placements collectifs de valeurs mobilières (OPCVM) investies dans le capital de l'entreprise.

e) Versements complémentaires de l'employeur

1. Aide obligatoire de l'employeur

Le plan d'épargne d'entreprise doit obligatoirement comporter une aide apportée aux salariés par l'entreprise afin de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Mais faute de minimum, cette aide peut être dérisoire.

Cette aide peut consister dans la seule prise en charge des frais de tenue de compte, frais administratifs ou de gestion du portefeuille. Elle peut également consister dans des versements de sommes déterminées. Ce versement appelé «abondement» de l'entreprise ne peut pas dépasser le triple de la contribution du bénéficiaire.

Il ne peut pas non plus, dépasser un total annuel égal à 8% du plafond annuel de la Sécurité sociale par salarié, soit 3 290,88 euros pour 2020. Cette somme peut être majorée à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise ou le groupe, sans que cette majoration puisse excéder 80%.

Ainsi, l'abondement total ne peut pas dépasser 5 923,58 euros (3 290,88 euros + 80% de 3 290,88 euros).

En revanche, les retraités et préretraités qui peuvent continuer à verser au PEE ne peuvent pas bénéficier de cet abondement.

(20) Art. R. 3313-12-I du C. trav.

(21) Art. L. 3315-2 du C. trav..

(22) Art. L. 3332-10 du C. trav.

(23) Instruction DGI du 25 avr. 1988.

(24) Art. R. 3332-9 du C. trav. et arrêté du 10 oct. 2001, J.O. du 18.

L'employeur peut abonder les sommes provenant de l'intéressement (y compris le supplément d'intéressement) et de la participation (y compris le supplément de la participation) ainsi que les versements volontaires du salarié.

2. Principe de non-substitution au salaire

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles ⁽²⁵⁾.

Il en résulte que l'employeur ne peut pas s'acquitter de son obligation de paiement de tout ou partie de son salaire sous forme de versement au plan d'épargne d'entreprise ⁽²⁶⁾.

Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées au PEE, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimée et la date de mise en place du plan.

3. L'abondement peut être modulé

L'employeur peut moduler sa contribution financière dénommée « abondement » ; toutefois cette modulation « ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général, qui ne peuvent, en outre, en aucun cas, avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui de l'adhérent croissant avec la rémunération de ce dernier » ⁽²⁷⁾. Il est interdit de moduler l'aide de l'entreprise en fonction de critères liés à la personne du salarié (assiduité, rendement, montant du salaire, etc.).

L'employeur peut moduler le montant de sa contribution en fonction du montant des versements du salarié sur le PEE ou en fonction du mode de placement choisi par celui-ci, lorsque le plan offre plusieurs possibilités. Il n'est pas interdit à l'employeur de favoriser, par le biais de la modulation, l'acquisition par les salariés de parts de fonds communs de placement investis en titres, de l'entreprise, de fonds solidaires ou éthiques.

Il a été jugé que le caractère collectif du système d'épargne d'entreprise s'oppose à ce que l'employeur puisse fixer arbitrairement le montant de ses versements ⁽²⁸⁾ ou à ce que le montant de ces versements soit fondé sur des critères de performance individuelle des salariés ⁽²⁹⁾.

La Cour de cassation a décidé que l'employeur qui n'informe pas en temps utile chacun des salariés des modifications intervenues par rapport au règlement initial du plan portant sur les dates auxquelles les versements des salariés doivent être réalisés, doit réparer le préjudice résultant pour le bénéficiaire de n'avoir pas effectué à temps des versements sur le plan, ce qui l'a privé de l'abondement ⁽³⁰⁾.

(25) Art. L. 3332-13 du C. trav.

(26) Cass. soc. 10 mai 2007, pourvoi n° 05-45677 publié en annexe, p. 285 de la RPDS n° 748-749, août-sept. 2007.

(27) Art. L. 3332-12 du C. trav.

(28) Cass. soc. 12 déc. 1996, n° 95-11487, Dr. soc. 1997, 208 obs. Savatier.

(29) Cass. soc. 26 oct. 2000, n° 99-11401 ; Cass. soc. 10 déc. 2003, n° 98-20398.

(30) Cass. soc. 17 juin 2009, n° 07-45560.

En effet, le salarié doit connaître les modalités de l'abondement de son employeur au moment où il effectue son versement.

f) Versement ou abondement unilatéral de l'employeur

Depuis le 23 août 2019, si le règlement du plan le prévoit, l'entreprise peut effectuer des versements sur ce plan, même en l'absence de contribution du salarié :

- pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes ;
- dans le cadre du dispositif du contrat de partage de la plus-value de cession de titres prévu aux articles L. 23-11-1 à L. 23-11-4 du Code de commerce. Il s'agit d'un dispositif par lequel les actionnaires-investisseurs peuvent, par voie d'accord, rétrocéder aux salariés de l'entreprise une partie des plus-values qu'ils réalisent sur leurs titres au moment de la cession.

Ce versement unilatéral peut prendre la forme d'un versement d'une somme d'argent ou d'une attribution gratuite d'actions ⁽³¹⁾.

En cas d'opérations d'actionnariat salarié, le plafond de cet abondement est de 2 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) par salarié et par an, soit 822,72 euros pour 2020, et doit être pris en compte pour apprécier le respect du plafond de l'abondement au PEE.

Les actions ou certificats d'investissement ainsi acquis par le salarié sont bloqués pour cinq ans minimum à compter de ce versement.

Les versements au titre du contrat de partage des plus-values de cession de titres bénéficient à l'ensemble des salariés qui sont présents dans l'entreprise, pendant tout ou partie de la période comprise entre la date de signature du contrat et la date de la cession des titres et adhérents au PEE au jour de la cession.

Le contrat peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de la période écoulée entre la signature du contrat et la cession des titres, proportionnelle aux salaires ou combinant plusieurs de ces modalités. Le montant du versement par salarié est limité à 30 % du PASS, soit 12 340,08 euros pour 2020, et n'est pas pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement au PEE.

g) Transfert d'épargne

Les sommes détenues par un salarié, au titre de la RSP des salariés aux résultats de l'entreprise, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail, peuvent être affectées dans les plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ou dans le PERCO de son nouvel employeur ⁽³²⁾.

Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital.

(31) Inst. intermin. n° 2019-252 du 19 déc. 2019, Questions-réponses n° 44 et 45.

(32) Art. L. 3335-2 du C. trav. issu de la loi n° 2008-1258 précitée, art. 10-I. et Art. D. 3324-41 à D. 3324-43 du C. trav.

Les sommes détenues par un salarié dans un PEE ou un PEI peuvent désormais être transférées, à la demande du salarié (avec ou sans rupture de son contrat de travail) dans un autre plan d'épargne comportant dans son règlement une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

Le transfert est aussi possible dans les mêmes conditions d'un PEE ou d'un PEI vers un PERCO. Attention, depuis le 1^{er} octobre 2020, dans le cadre de la réforme de l'épargne retraite prévue par la loi du 22 mai 2019, les droits individuels d'un PERCO ne peuvent être transférés que sur un plan d'épargne retraite (PER) individuel ou un PER d'entreprise (PERE-CO ou PERO). Le transfert d'un PERCO vers un autre PERCO n'est plus possible ⁽³³⁾.

Les sommes qui font l'objet d'un transfert ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25% et ne donnent pas lieu à abondement de l'employeur sauf si le transfert a lieu à l'expiration de leur délai d'indisponibilité ou si les sommes sont transférées d'un PEE ou d'un PEI vers un PERCO.

Précisons que la CSG, la CRDS et les prélèvements sociaux (17,2% depuis le 1^{er} janvier 2018) ne sont pas dus lors du transfert mais le sont lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

En cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission et lorsqu'elle rend impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel dans des conditions prévues par décret. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan ⁽³⁴⁾.

Il en résulte, qu'en cas de transfert d'un salarié au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail, celui-ci, s'il conserve ses droits au sein du plan d'épargne d'entreprise mis en place par l'employeur sortant, dispose seulement de la faculté de transférer ses avoirs au sein du plan d'épargne d'entreprise, s'il existe, de son nouvel employeur ⁽³⁵⁾.

Il n'est pas exigé du repreneur qu'il se dote d'un PEE afin de permettre un transfert des avoirs ou des versements ultérieurs. À défaut de PEE existant chez le nouvel employeur, les sommes doivent rester bloquées dans leur affectation d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité.

D - Gestion des droits des salariés

L'article L. 3332-15 du Code du travail énumère les placements pouvant être effectués dans le cadre du PEE. Les articles R. 3332-1, R. 3332-26, R. 3332-27 et R. 3332-30 du même code précisent respectivement les modalités selon lesquelles les règlements des plans d'épargne comportent

un mode d'investissement diversifié et liquide, la gestion des avoirs du salarié qui ne peut être joint à sa dernière adresse et l'évaluation des titres non cotés de l'entreprise.

Les articles R. 214-207 et suivants du Code monétaire et financier précisent les conditions dans lesquelles sont gérés les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ainsi que les Sicav d'actionnariat salarié (Sicav-AS) définies par l'article L. 214-166 du Code monétaire et financier.

a) Constitution du portefeuille

Toutes les sommes recueillies pour le plan doivent, dans un délai maximum de quinze jours à compter respectivement de leur versement ou de la date à laquelle elles sont dues, être employées à l'acquisition de titres de Sicav, de parts de fonds communs de placement (FCP), d'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.

Dans un souci de sécurité de l'épargne investie dans un PEE, une diversification des placements est imposée par l'article L. 3332-15 du Code du travail ⁽³⁶⁾. Ainsi, le règlement du plan doit donc prévoir au moins :

- soit l'acquisition de parts de fonds communs de placement (FCP) ou de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable (Sicav) ;
- soit l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe ;
- soit l'acquisition des actions émises par les sociétés créées par les salariés pour racheter leur entreprise dans le cadre d'une opération de reprise d'entreprise par ses salariés (RES).

Le règlement du PEE doit prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis dans des entreprises solidaires. Ces entreprises sont définies à l'article L. 3332-17-1 du Code du travail.

Le choix de l'affectation des sommes relève de la décision individuelle des salariés.

b) Augmentation de capital

Le Code du travail autorise les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, qui demeurent susceptibles d'effectuer des versements sur le plan, à souscrire à des augmentations de capital de leur société comme les autres salariés. En effet, en application de l'article L. 3332-18 du Code du travail, le PEE peut être utilisé pour procéder à une augmentation de capital réservée à ses adhérents (salariés, retraités et préretraités) ou pour permettre le rachat de l'entreprise par ses salariés (RES). Une décote de 20% du prix des actions peut être offerte aux adhérents du PEE.

Les sociétés non cotées peuvent désormais, comme les sociétés cotées, consentir une décote sur la valeur des actions proposées dans le cadre des augmentations de capital réservées aux adhérents du plan d'épargne d'entreprise. Ce rabais peut atteindre 30% du prix de cession des actions, ou même 40% lorsque la durée d'indisponibilité du plan est d'au moins dix ans.

⁽³³⁾ Ordonnance n° 2019-766 du 24 juil. 2019, art. 8-IV et 9-II et décret n° 2019-807 du 30 juil. 2019, art. 9-III.

⁽³⁴⁾ Art. L. 3335-1 et R. 3332-20 du C. trav.

⁽³⁵⁾ Cass. soc. 19 mai 2016, n° 14-29786.

⁽³⁶⁾ Sur ces différents placements, voir le guide de l'épargne salariale précitée, dossier PEE, fiche n° 5, modes de gestion financière.

c) Modification du mode de placement

Le règlement du plan doit indiquer en annexe les critères de choix et la liste des formules de placement ainsi que les notices des Sicav et des fonds communs de placement offerts aux adhérents. Ce règlement doit organiser les modalités selon lesquelles l'adhérent au plan peut modifier l'allocation de son épargne. Toutefois, cette faculté peut être réduite ou interdite dans certains cas.

Les modes de placement peuvent être modifiés au cours de la période d'indisponibilité du plan d'épargne d'entreprise. Il appartient au règlement du plan de prévoir les conditions dans lesquelles le choix entre plusieurs organismes ou plusieurs utilisations du fonds pourra être modifié, y compris par les adhérents, au cours de la période d'indisponibilité, sous réserve que la durée totale de cette période ne soit pas remise en cause. Au moment de ses versements, l'adhérent doit être clairement informé des conditions dans lesquelles l'affectation de ces fonds pourra être modifiée.

Lorsque les versements des salariés ont bénéficié d'un abondement, l'affectation de ces fonds ne pourra être modifiée au cours de la période d'indisponibilité.

d) Indisponibilité des droits

1. Blocage des sommes pendant cinq ans

Les actions ou parts acquises pour le compte des salariés et des anciens salariés dans le cadre d'un PEE ne peuvent leur être délivrés avant l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de la date d'acquisition des titres ⁽³⁷⁾. Le délai d'indisponibilité ne s'applique pas si les avoirs servent à lever des options sur des actions créées ou achetées par l'entreprise sur le marché.

(37) Art. L. 3332-25, R. 3332-28 et R. 3324-22 du C. trav.



➔ Actions gratuites attribuées aux salariés

Le PEE peut recevoir les actions gratuites attribuées aux salariés par l'entreprise, à l'expiration de la période d'acquisition minimale d'un an, dans la limite d'un montant égal, par salarié, à 7,5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (3085,20 euros en 2020). Ces actions doivent être attribuées à l'ensemble des salariés de l'entreprise. La répartition des actions entre les salariés doit résulter d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise. La répartition peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires ou retenir conjointement ces différents critères ⁽¹⁾. Le versement de ces actions est considéré comme un versement volontaire des salariés. Il est donc pris en compte pour apprécier le plafond de versement du salarié (25 % de sa rémunération annuelle brute). Les actions gratuites placées sur un PEE sont indisponibles pendant un délai de cinq ans à compter de leur versement sur le plan ⁽²⁾, aucun des cas de déblocage anticipé inscrits dans un PEE ne pouvant pas être invoqué ⁽³⁾.

(1) Art. L. 3332-14 du C. trav.

(2) Art. L. 3332-26 du C. trav.

(3) BOI-RSA-ES-10-30-10 n° 185.

Il est admis que le délai de cinq ans parte, pour toutes les acquisitions effectuées au cours d'une période d'un an au plus, d'une date moyenne fixée au milieu de la période. Par exemple, les actions ou parts acquises pourront être rendues disponibles le premier jour du sixième mois (soit le 1^{er} juillet) de la cinquième année suivant celle de l'acquisition.

2. Cas de déblocage anticipé

Les sommes affectées au PEE peuvent être débloquentées par anticipation dans les mêmes cas que pour la participation ⁽³⁸⁾.

E - Régime fiscal et social

a) Petits avantages pour les salariés

Les versements complémentaires de l'entreprise (abondements) sont exonérés de l'impôt sur le revenu établi au nom du salarié et des cotisations sociales ⁽³⁹⁾. Ces exonérations jouent dans la limite des plafonds autorisés. Le versement excédentaire constitue un complément de rémunération imposable et soumis à cotisations sociales.

Les versements volontaires des salariés (hors affectation d'actions attribuées gratuitement, transfert d'épargne salariale et affectation provenant d'un compte épargne-temps) ne bénéficient d'aucune exonération. Ils sont soumis à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

L'intéressement versé au PEE est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite des trois quarts du plafond annuel moyen de Sécurité sociale. Pour l'année 2020, cette limite est de 30852 euros.

Les revenus du portefeuille sont exonérés de l'impôt sur le revenu lorsqu'ils sont réemployés dans le plan et frappés de la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent. Il n'est plus exigé que les titres acquis en réemploi soient bloqués pendant un délai minimum de cinq ans à compter de leur acquisition.

En outre, en cas de réinvestissement, les avoirs fiscaux et crédits d'impôts afférents auxdits revenus seront remboursés par le Trésor et capitalisés au profit des salariés.

Les produits des sommes versées au PEE sont aussi exonérés d'impôt sur le revenu. Même exonérés d'impôt sur le revenu, les revenus du plan d'épargne d'entreprise sont assujettis à la CGS, à la CRDS et au prélèvement social sur les revenus de capitaux.

b) Gros avantages pour l'entreprise

Les sommes versées par l'entreprise au plan d'épargne (abondements) ne sont pas prises en compte pour l'application de la législation du travail (congés payés, heures supplémentaires, primes...) et de la Sécurité sociale (cotisations de Sécurité sociale, de retraite complémentaire, d'assurance chômage, etc.).

Elles sont admises en déduction des bénéfices imposables de l'entreprise.

Elles sont exonérées des taxes et participations assises sur les salaires (taxes sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation à l'effort de construction, participation à la formation professionnelle continue).

Un forfait social de 20 % est dû sur l'abondement de l'employeur au plan de PEE et au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au Perco. Sous certaines conditions, ce

(38) Sur les différents cas de déblocage anticipé de la participation, voir p. 279 de ce numéro.

(39) Art. L. 3332-27 du C. trav.

taux sera de 16 % au titre d'un Perco dont le règlement prévoit une gestion pilotée investie pour au moins 7 % de titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire (PME/ETI).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il n'y a plus de forfait social sur les abondements, dans les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un dispositif de participation aux résultats de l'entreprise, soit les entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, le taux du forfait social est fixé à 10 % (au lieu de 20 %) sur l'abondement de l'employeur qui se rapporte à des versements de sommes affectées à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise située dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L. 3344-1 du Code du travail.

Pour ouvrir droit à ces exonérations fiscales et sociales, les règlements des plans d'épargne d'entreprise établis depuis le 20 février 2001, date de publication de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, doivent être déposés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été établis. Par ailleurs, ces règlements doivent respecter les obligations suivantes : caractère collectif du plan, plafonnement de l'abondement et principe de non-substitution de l'abondement au salaire, indisponibilité des sommes. Le dépassement des plafonds est sanctionné par la réintégration de la fraction excédentaire dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Il a été précisé qu'une modulation de l'abondement non conforme aux lois ⁽⁴⁰⁾ ou une composition du portefeuille irrégulière sont susceptibles de faire perdre le bénéfice de l'ensemble des avantages ⁽⁴¹⁾. En effet, lorsqu'aucun critère d'attribution de l'abondement de l'employeur n'a été déterminé par l'accord ou le règlement instituant le PEE, cet abondement est requalifié en salaire ⁽⁴²⁾.

F - Sort des plans d'épargne inactifs

a) Définition d'un plan d'épargne d'entreprise inactif

Le plan d'épargne d'entreprise est considéré comme inactif en cas de décès de l'épargnant et en l'absence de manifestation de ses ayants droit auprès de l'établissement tenant le compte pendant une période de douze mois à compter du décès.

Un plan d'épargne salariale est aussi considéré comme inactif lorsque le compte n'a fait l'objet d'aucune opération (hors inscription d'intérêts et débits de frais et commissions de toute nature) et que le titulaire du compte, son représentant légal ou la personne habilitée par lui ne s'est pas manifesté, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte, ni n'a effectué aucune opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement pendant une période de cinq ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité.

Lorsqu'un compte est considéré comme inactif, l'établissement tenant ce compte en informe par tout moyen à sa disposition le titulaire, son représentant légal, la personne habilitée par lui ou, le cas échéant, ses ayants droit

connus de l'établissement et leur indique les conséquences qui y sont attachées ⁽⁴³⁾.

b) Transfert à la Caisse des dépôts

Les dépôts et avoirs inscrits sur les plans inactifs mentionnés sont déposés à la Caisse des dépôts et consignations. Cette opération intervient ⁽⁴⁴⁾ :

- en cas de décès de l'épargnant, à l'issue d'un délai de trois ans à compter de la date du décès ;
- en cas d'inactivité consécutive à l'absence d'opération, à l'issue d'un délai de dix ans à compter de la date de la dernière opération enregistrée, de la date de la dernière manifestation du titulaire du compte, de son représentant légal ou de la personne habilitée par lui ou à compter du terme de la période d'indisponibilité.

Six mois avant l'expiration de ces délais, l'établissement tenant le compte informe, par tout moyen à sa disposition, son titulaire, son représentant légal, la personne habilitée par lui ou, le cas échéant, ses ayants droit connus de l'établissement, de ce prochain dépôt.

Une fois déposées à la Caisse des dépôts et consignations les sommes versées pourront être réclamées par le titulaire ou ses ayants droit pendant vingt-sept ans dans le premier cas et vingt ans dans le second cas. À l'issue de ces délais, les sommes en question sont acquises à l'État.

2 LE PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

Un plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif et facultatif ouvrant aux salariés la faculté de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ⁽⁴⁵⁾.

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) est un plan d'épargne mis en place à un niveau supérieur à l'entreprise, soit entre plusieurs entreprises précisément dénommées, soit au niveau professionnel, soit au niveau local, soit en combinant ces deux critères. Ainsi, un PEI peut concerner plusieurs entreprises prises individuellement, toute une branche d'activité au niveau national, un bassin d'emploi ou encore une profession au niveau local.

La loi Pacte prévoit que les branches doivent négocier des PEI « clés en main » directement applicables par les entreprises de la branche. Elles ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour le faire. Les PEI conclus doivent être adaptés aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

Le PEI peut adopter la forme d'un PEE ou d'un PERCO. Il bénéficie selon sa forme du régime fiscal de l'un de ces dispositifs.

Le PEI est régi par les dispositions légales applicables au plan d'épargne d'entreprise, sous réserve des règles spécifiques que nous commentons ci-après.

⁽⁴⁰⁾ Cass. soc. 10 déc. 2003, n° 98-20.398 précité.

⁽⁴¹⁾ Rép. Min. J.O. AN du 13 sept. 1999.

⁽⁴²⁾ Cass. soc. 12 déc. 1996, n° 95-11487.

⁽⁴³⁾ Art. L. 312-19 du Code monétaire et financier.

⁽⁴⁴⁾ Art. L. 312-20 du Code monétaire et financier.

⁽⁴⁵⁾ Art. 3332-1 du C. trav.

A - Mise en place

a) Conclusion d'un accord

Un PEI peut être conclu par accord collectif de travail, selon les règles de la négociation collective, c'est-à-dire :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés reconnues comme représentatives au niveau national ou qui sont affiliées auxdites organisations ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Cet accord peut concerner un secteur géographique, une branche d'activité ou simplement plusieurs entreprises.

Si le PEI est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut également être conclu au sein du comité social et économique ou à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise du projet d'accord instituant le plan ⁽⁴⁶⁾.

Dans ce cas, l'accord doit être approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises, et celles qui souhaitent y adhérer ou en sortir doivent recueillir l'accord de leur comité social et économique ou de la majorité des deux tiers de leur personnel.

b) Simplification des modalités de conclusion des avenants

En principe, un avenant au plan d'épargne interentreprises doit être conclu selon les mêmes formes que l'accord initial instaurant le plan. Toutefois, depuis la loi du 6 août 2015, le règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouvert à l'adhésion d'autres entreprises peut valablement être modifié pour intégrer des modifications rendues nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du PEI ou de nouvelles dispositions relatives à la nature des sommes pouvant être versées, aux différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies, à la liste des différents taux et plafonds d'abondement proposés au choix des entreprises ⁽⁴⁷⁾.

Cette modification doit faire l'objet d'une information des entreprises parties prenantes au plan et s'applique à condition que la majorité de ces entreprises ne s'y oppose pas dans le délai d'un mois à compter de la date d'envoi de l'information et, pour chaque entreprise, à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information. En cas contraire, le plan est fermé à tout nouveau versement ⁽⁴⁸⁾.

c) Participants

Les conditions à remplir pour participer au PEI sont les mêmes que pour le plan d'épargne d'entreprise (PEE). Les entreprises pouvant conclure ou adhérer à un PEI sont identiques à celles qui peuvent mettre en place un plan d'épargne d'entreprise ⁽⁴⁹⁾. Les salariés et les dirigeants, chefs d'entreprises et leurs conjoints ou partenaires liés

par un Pacs pouvant participer au PEI sont également les mêmes que ceux qui participent à un PEE. Le plan d'épargne constituant un système d'épargne collectif, tous les salariés doivent pouvoir y participer. Toutefois, une durée d'ancienneté minimum peut être exigée mais elle ne peut pas excéder trois mois.

Lorsqu'une entreprise est concernée par plusieurs plans d'épargne interentreprises, les salariés peuvent accéder à chacun des plans. Les plafonds d'abondement prévus à l'article L. 3332-11 du Code du travail et le plafond de versement volontaire fixé à 25% de la rémunération par l'article L. 3332-10 s'apprécient globalement. L'employeur est libre d'abonder les sommes versées dans le ou les PEI de son choix.

Lorsque le PEI est créé par accord de branche étendu, tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de l'accord peut y effectuer des versements, même si son entreprise n'y a pas adhéré.

B - Contenu de l'accord

L'accord fixe librement le contenu du règlement du PEI. Cependant, il doit déterminer de manière précise :

- les entreprises signataires ou le champ d'application professionnel (activités couvertes) ou géographique (national, régional, départemental ou local) ;
- la nature des sommes qui peuvent y être versées, ou affectées (intéressement, participation, versements volontaires, abondement) ;
- les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies, en particulier le nombre, l'orientation de gestion et le profil de risque des fonds utilisés ;
- les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont pris en charge par les employeurs : comme pour le PEE, la prise en charge de ces frais constitue la contribution minimale obligatoire de l'entreprise ;
- la liste de différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels les entreprises souhaitant effectuer des versements complémentaires à ceux de leurs salariés pourront opter ;
- les conditions de désignation des membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement éventuellement prévus par l'accord ainsi que les modalités de fonctionnement de ces conseils.

L'accord doit également indiquer l'organisme qui est chargé de tenir le registre des sommes affectées au plan.

Dans les entreprises non assujetties à l'obligation de mettre en place un accord de participation (entreprises de moins de 50 salariés) et qui volontairement concluent un tel dispositif, l'accord instituant le PEI tient lieu d'accord de participation s'il prévoit de recueillir les sommes issues de la participation. Dans ce cas, le règlement du PEI doit prévoir les clauses obligatoires pour les accords de participation, notamment la formule de calcul et les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation (RSP) et les conditions d'affectation des sommes constitutives de cette réserve.

Le PEI ne peut pas être mis en place unilatéralement par l'employeur. Il peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

C - Sources du financement du plan

Le plan d'épargne interentreprises peut être alimenté par les sommes provenant de la participation et du supplément de participation, de l'intéressement et du supplément d'intéressement, des versements volontaires des adhérents et le cas échéant, des versements complémentaires (abondements) des employeurs, le transfert des

⁽⁴⁶⁾ Art. L. 3333-2 à L. 3333-8 du C. trav. et Guide de l'épargne salariale, dossier 4, plan d'épargne interentreprises.

⁽⁴⁷⁾ Art. 22 de la loi n° 2006-1770 précitée.

⁽⁴⁸⁾ Art. L. 3333-7 du Code du travail modifié par la loi n° 2015-990 précitée, art. 160.

⁽⁴⁹⁾ Sur ces conditions, voir p. 286.

sommes provenant de l'épargne salariale constituée chez le précédent employeur, en cas de rupture du contrat de travail et le transfert des sommes provenant d'un compte épargne-temps.

Le montant des versements volontaires des adhérents et l'abondement de l'entreprise sont plafonnés selon les mêmes modalités que pour le PEE (voir p. 288 et suiv.).

L'aide de l'entreprise, qui est obligatoire, peut se limiter à la prise en charge des frais de tenue de compte. Toutefois, les entreprises peuvent aller au-delà (par exemple, versements additionnels à ceux de leurs salariés) dans le respect des règles fixées par le règlement du plan. En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des participants ⁽⁵⁰⁾.

Rappelons que l'accord instaurant le PEI doit mentionner les modalités selon lesquelles les entreprises qui le souhaitent peuvent accorder des versements complémentaires (taux minimum d'abondement, taux différents suivant le type de placement, montant des versements) en respectant les règles de plafonnement du PEE.

D - Gestion des droits des salariés

Les modalités de gestion des sommes affectées à un PEI sont identiques à celles prévues par le PEE (voir p. 291-292), sous réserve des particularités suivantes :

- le PEI ne peut pas prévoir l'acquisition de parts de fonds communs de placement dits « actionnariat » (régis par l'article L. 214-40 du Code monétaire et financier) ;
- si le PEI prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement dits « diversifiés », c'est-à-dire, composés de titres d'entreprises autres que celles qui ont mis en place le PEI ou qui leur sont liés (régis par l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier), ces fonds ne peuvent détenir plus de 10% de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette limite ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectifs en valeurs mobilières (OPCVM) et de fonds d'investissement alternatifs (FIA) détenus par le fonds (fonds de fonds) ;
- le PEI peut prévoir l'affectation des sommes issues de la participation à un fonds d'investissement créé dans l'entreprise.

Le délai d'utilisation des sommes versées dans le cadre du PEI est le même que celui prévu par le PEE : dans les quinze jours suivant leur versement, elles doivent être employées à l'acquisition de valeurs.

Les droits constitués dans le cadre d'un PEI restent bloqués pendant une période dite d'« indisponibilité » de cinq ans minimum.

Les cas de déblocage anticipé sont les mêmes que ceux prévus pour le PEE (voir p. 279-280).

3 LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (le PERCO) est un outil d'épargne salariale, diversifié à long terme, comportant une aide des entreprises et assorti d'exonérations

⁽⁵⁰⁾ Art. R. 3333-4 du C. trav.

sociales et fiscales ⁽⁵¹⁾. **Ce plan ne peut plus être mis en place depuis le 1^{er} octobre 2020. Cependant, les PERCO déjà mis en place à cette date peuvent être maintenus et accueillir de nouveaux adhérents ⁽⁵²⁾.**

Le PERCO permet aux salariés de se constituer une épargne plus longue que le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou le plan d'épargne interentreprises (PEI), puisque les sommes versées dans le cadre d'un PERCO sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du salarié participant, sauf cas de déblocage anticipé lié à la situation ou au projet du participant, ce qui justifie des avantages plus importants en matière d'aide complémentaire de l'entreprise ainsi que sur le plan fiscal.

A - Mise en place

a) Accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur

Jusqu'à la loi du 3 décembre 2008, le PERCO pouvait être mis en place par une convention ou un accord collectif de travail dans les conditions de droit commun de la négociation collective, c'est-à-dire, un accord collectif conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. L'article 16 de cette loi prévoyait que le PERCO pouvait également être mis en place à l'initiative de l'employeur.

Ce plan pouvait être négocié au niveau de l'entreprise, du groupe ou encore entre plusieurs entreprises n'appartenant pas à un même groupe. Dans ce dernier cas, le Perco, alors créé en tant que plan d'épargne interentreprises (PEI), est appelé PERCO interentreprises ou PERCO-I.

En tout état de cause, quel que soit le niveau de conclusion, le règlement du PERCO devait être soumis à l'avis du ou des comités sociaux et économiques concernés, au moins quinze jours avant son dépôt auprès de la Direccte.

⁽⁵¹⁾ Art. L. 3334-1 à L. 3334-15 du C. trav.

⁽⁵²⁾ Ordonnance n° 2019-766 précitée, art. 8-II et 9-II.



➔ Comptes individuels des salariés

Un compte individuel au nom de chaque adhérent du plan d'épargne doit être ouvert dans les livres de l'entreprise ou dans ceux d'un établissement chargé par elle des opérations comptables relatives au plan épargne d'entreprise.

L'entreprise tient le registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent, retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne. Ce registre comporte pour chaque adhérent la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir. La tenue de ce registre peut être déléguée ; dans ce cas, le contrat de délégation doit indiquer les modalités d'information du délégataire ⁽¹⁾.

La personne chargée de la tenue de ce registre établit un relevé des actions ou des parts appartenant à chaque adhérent. Une copie de ce relevé est adressée au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

⁽¹⁾ Art. R. 3332-14 à R. 3332-16 du C. trav.

Depuis le 24 mai 2019, la mise en place du PERCO n'était plus conditionnée à l'existence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou d'un plan d'épargne interentreprises.

Les règles relatives au PEE ou le cas échéant au PEI sont en principe applicables au Perco sous réserve des particularités que nous analysons ci-après.

b) Adhésion automatique des salariés au PERCO

Le règlement d'un PERCO pouvait prévoir l'adhésion automatique des salariés (sans que cela n'implique quelque obligation de versement sur le plan). Dans ce cas, l'entreprise devait informer chaque salarié de cette adhésion «par défaut» suivant les modalités prévues par le règlement du plan. Cette information pouvait être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Le salarié disposait d'un délai de quinze jours à compter de cette communication pour renoncer de manière expresse à cette adhésion. À défaut, il était réputé avoir adhéré au PERCO ⁽⁵³⁾.

Cette modalité d'adhésion «par défaut» ne s'appliquait pas aux agents commerciaux et agents généraux d'assurances ⁽⁵⁴⁾.

c) Contenu de l'accord

L'accord collectif instaurant le PERCO fixe le règlement du plan : modalités d'alimentation du plan (versements volontaires des salariés, contribution de l'entreprise, transferts des fonds issus de PEE ou PEI), formules de placements des sommes (Sicav, parts de fonds investis dans les entreprises solidaires...), conditions d'information du personnel sur l'existence et contenu du plan.

Le règlement du PERCO doit prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds solidaires.

L'accord doit préciser les conditions de liquidation des sommes détenues dans le cadre du plan (en principe, rente viagère à titre onéreux ou la possibilité d'un versement, au choix du participant, d'un capital ou d'une rente) et, éventuellement, l'ancienneté exigée des salariés pour bénéficier du dispositif (trois mois maximum).

B - Participants

Les conditions à remplir pour participer au PERCO sont les mêmes que pour le plan d'épargne d'entreprise. Outre les salariés, peuvent participer à ce plan :

- les mandataires sociaux des entreprises dont l'effectif comprend au moins 1 et moins de 250 salariés (voir p. 287) ;
- tous les anciens salariés de l'entreprise, quel que soit le motif de leur départ de l'entreprise, peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCO. Cette possibilité n'est pas ouverte aux salariés ayant accès à un PERCO dans la nouvelle entreprise où ils sont employés. Précisons que ces versements ne pourront pas bénéficier de l'abondement de l'employeur et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié ⁽⁵⁵⁾.

Depuis le 23 août 2019, ces frais sont plafonnés à 20 euros par an ou, si le montant total des sommes et valeurs inscrites au compte du salarié est inférieur à 400 euros, à 5% de ce montant par an ⁽⁵⁶⁾.

C - Alimentation du plan

Le PERCO peut être alimenté par les versements des salariés et des mandataires sociaux d'entreprises de 1 à moins de 250 salariés et des versements complémentaires de l'entreprise appelés «abondements».

a) Versements à l'initiative des participants

Le PERCO peut recevoir les sommes issues de l'intéressement, du supplément d'intéressement, de la participation aux résultats, du supplément de la participation ainsi que tout autre versement volontaire. Peuvent également y être transférées les sommes inscrites dans les plans d'épargne d'entreprise ou interentreprises avant l'expiration du délai d'indisponibilité à ces plans.

Peuvent aussi être versés sur ce plan, dans la limite de dix jours par an, les droits inscrits au compte épargne-temps (CET). En l'absence d'un tel compte dans l'entreprise, les salariés peuvent, verser sur le PERCO existant, au maximum dix jours de repos ou de congés non pris. Cette affectation ne peut conduire à réduire le congé annuel en deçà de vingt-quatre jours ⁽⁵⁷⁾.

Sous réserve du respect de ces limites, le régime fiscal et social est celui applicable à l'affectation de droits inscrits sur un compte épargne-temps.

Il est dorénavant prévu que «la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale doit être affectée au PERCO ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO), l'autre moitié étant affectée en application des dispositions de l'accord de participation» ⁽⁵⁸⁾.

Cette disposition ne concerne que les entreprises disposant d'un PERCO ou d'un PERE-CO. Elle n'impose pas la mise en place d'un PERCO ou d'un PERE-CO dans toutes les entreprises mettant en œuvre la participation. De plus, elle ne porte que sur la part des droits dont les bénéficiaires n'ont pas demandé le versement immédiat ou l'affectation à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises. Dans les entreprises appliquant un accord dérogatoire de participation, elle ne concerne que la fraction de la réserve spéciale de participation qui excède l'application de la formule légale de calcul de la réserve de participation. La loi dispose expressément, en effet, que dans ces entreprises, les modalités d'affectation de cette part «dérogatoire» peuvent être fixées par l'accord de participation. Les salariés seront informés de cette affectation selon des modalités précisées par un décret. Cette information permettra à chaque salarié de décider s'il consent ou non à l'affectation au PERCO ou au PERE-CO de la moitié de ses droits.

Les versements volontaires de chaque participant ne peuvent pas excéder un plafond fixé au quart de sa rémunération annuelle ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. En cas de participation à plusieurs plans d'épargne d'entreprise ou interentreprises, PERCO ou PERE-CO, ce plafond

⁽⁵⁶⁾ Art. D. 3334-3-3 du C. trav.

⁽⁵⁷⁾ Art. L. 3334-8 du C. trav. modifié par la loi n° 2010-1330 précitée.

⁽⁵⁸⁾ Art. L. 3324-12 du C. trav. modifié par la loi n° 2010-1330 précitée.

⁽⁵³⁾ Art. L. 3334-5-1 et D. 3334-3-1 du C. trav.

⁽⁵⁴⁾ Art. R. 3331-1 du C. trav.

⁽⁵⁵⁾ Art. L. 3334-7 du C. trav.

s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans.

En outre, le montant des droits inscrits à un compte épargne-temps (CET) utilisés pour alimenter un PERCO n'est pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond annuel individuel. Par contre, lorsque ces sommes correspondent à un abondement de l'employeur au CET, elles sont assimilées à des versements de l'employeur sur le PERCO⁽⁵⁹⁾. Par ailleurs, le transfert des sommes détenues dans un CET vers un PERCO bénéficie d'un régime social et fiscal avantageux pour les salariés et les employeurs.

b) Abondement de l'employeur

L'employeur peut faire des versements complémentaires (abondements) fixes ou proportionnés à l'épargne des salariés. Le plafond d'abondement de l'entreprise est indexé sur le plafond de la Sécurité sociale de sorte qu'il sera automatiquement revalorisé chaque premier janvier.

Pour le PERCO, le montant maximum de l'abondement de l'employeur est fixé à 16% du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) par participant et par an (soit 6 581,76 euros pour 2020) dans la limite du triple de la contribution du bénéficiaire.

Si le règlement du PERCO le prévoit, les entreprises peuvent également effectuer un versement initial (versement d'amorçage) dans ce plan, même en l'absence de contribution du salarié. L'employeur peut effectuer aussi des versements périodiques sur ce plan même en l'absence de contribution du salarié, à condition que le règlement les prévoit et sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés. Ces versements sont plafonnés à 2% du PASS.

L'administration a précisé que le règlement du PERCO peut prévoir un versement périodique pour une durée déterminée, avec ou sans tacite reconduction, ou pour une durée déterminée⁽⁶⁰⁾. Le plafond de versement annuel est fixé par décret⁽⁶¹⁾. Ces versements (initial et périodiques) sont soumis au même régime social et fiscal que l'abondement⁽⁶²⁾. Ces versements sont pris en compte pour apprécier le plafond d'abondement de 16% ainsi que le plafond différent éventuellement prévu par le règlement du plan⁽⁶³⁾.

Le versement au plan des sommes complémentaires (l'abondement) que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent, ou au plus tard à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du salarié.

Précisons que l'abondement au PERCO est soumis aux mêmes règles que l'abondement au PEE pour ce qui concerne les possibilités de modulation et la règle de non-substitution au salaire.

(59) Art. L. 3334-10 du C. trav.

(60) Instr. Intermin. DGT/RT3/DSS/DGTRESOR 2016-45 du 18 févr. 2016, Question-Réponse n° 44.

(61) Ce plafond est de 2% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale. Il s'agit d'un plafond commun au versement initial et aux versements périodiques.

(62) Art. L. 3334-6 du C. trav.

(63) Art. D. 3334-3-2 du C. trav.

D - Gestion des droits des salariés

a) Constitution d'un portefeuille

En principe, les modalités de gestion des sommes affectées à un PERCO sont identiques à celles qui s'appliquent au plan d'épargne d'entreprise (voir p. 291). Toutefois, contrairement au PEE, le PERCO ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié. En outre, les participants au plan doivent bénéficier d'un choix entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) présentant différents profils d'investissement.

Les fonds communs de placements d'entreprise diversifiés dans lesquels sont investies les sommes recueillies sur un PERCO sont soumis à des conditions de liquidité et de diversification particulières, afin d'assurer la sécurité financière de l'épargne.

Ces fonds ne peuvent détenir :

- plus de 10% de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, sans préjudice des dispositions relatives aux fonds solidaires ;
- ou plus de 10% de titres de l'entreprise qui a mis en place le plan d'entreprise qui lui sont liés.

Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières éventuellement détenues par le fonds.

L'article L. 3334-12 du Code du travail interdit les placements suivants, dédiés à l'actionnariat salarié :

- parts de fonds communs de placement investis en titres de l'entreprise, régis par l'article L. 214-165 du Code monétaire et financier (il s'agit de fonds dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise ou par d'autres sociétés du même groupe) ;
- actions de Sicav d'actionnariat salarié destinées à gérer des titres de l'entreprise ou de sociétés du même groupe, régies par l'article L. 214-166 du même code ;
- titres de l'entreprise ou d'une société du même groupe.

➡ Régime fiscal et social du plan d'épargne interentreprises

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, le plan d'épargne interentreprises doit être déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi travail, de l'emploi (la Direccte) du lieu où il a été établi. Précisons que désormais le dépôt des accords s'effectue sur une plateforme de téléprocédure intitulée «Téléaccords» qui remplace l'envoi par courrier électronique des pièces constitutives du dossier de dépôt auprès de la Direccte compétente et se substitue également à la transmission à la Direccte d'un exemplaire papier du dossier de dépôt.

Dès lors que le PEI peut être créé sous la forme d'un plan d'épargne d'entreprise, soit d'un plan d'épargne pour la retraite collectif ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO), il suivra selon le cas le régime fiscal et social de l'un ou l'autre dispositif (voir p. 292-293 pour le PEE et p. 279 pour le PERCO).

Ces modes de placements sont seulement accessibles dans le cadre du PEE.

Le règlement du PERCO doit prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investies dans les entreprises solidaires d'utilité sociale. Cet investissement ouvre droit à un avantage fiscal spécifique.

L'article L. 3332-17-1 du Code du travail définit précisément les conditions à remplir par une entreprise solidaire pour être considérée comme «*entreprise solidaire d'utilité sociale*» et agréée comme telle. Il s'agit, à titre d'exemple, des mutuelles, associations, coopératives, sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés ou entreprises employant un certain nombre de personnes en difficulté d'insertion.

Les règlements des plans d'épargne doivent comporter en annexe les critères de choix et la liste des formules de placements ainsi que les notices des Sicav et des FCP concernés. Lorsque le plan offre plusieurs formules de placement, il doit préciser, outre les modalités d'exercice du choix par chaque salarié, les modalités selon lesquelles celui-ci peut modifier l'affectation de son épargne.

Toutefois, le règlement peut prévoir des cas où une telle modification du choix du placement est restreinte. Il peut aussi préciser les modalités selon lesquelles des modifications pourront intervenir lors du départ du salarié de l'entreprise.

Un relevé des actions ou des parts épargnées au PERCO doit être adressé au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

b) Gestion sécurisée de l'épargne

Les adhérents du PERCO ont le choix entre au moins trois supports d'investissements différents (voir ci-dessus) et doivent choisir, à l'approche de la retraite un investissement peu risqué ; c'est ce qu'on appelle «*la gestion pilotée en fonction de l'âge*», gestion sécurisée de l'épargne prévue à l'article L. 3334-11 du Code du travail qui permet une réduction progressive de risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les organismes de placement collectif du PERCO.

À défaut de choix explicite de l'adhérent, les versements dans le PERCO seront épargnés sur le support d'investissement le moins risqué, quelles que soient les modalités prévues sur ce point par le règlement du plan ⁽⁶⁴⁾.

L'allocation sécurisée de l'épargne doit permettre l'augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des OPCVM ou certains placements collectifs présentant un faible risque d'investissement, de sorte que deux ans au plus tard avant la sortie du plan, le portefeuille de parts du participant soit investi à hauteur d'au moins de 50% dans de tels fonds. Les modalités de transfert progressif de l'épargne sont déterminées par le règlement du plan ⁽⁶⁵⁾. L'information sur cette option est adressée avec le relevé de compte individuel à chaque par-

(64) Art. L. 3334-11 du C. trav. précité et art. L. 3334-12 du C. trav.

(65) Art. R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du C. trav.

➔ Information des salariés

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et son contenu. Il doit aussi prévoir, depuis le 24 mai 2019, les conditions de mise en œuvre d'une aide à la décision pour les bénéficiaires ⁽¹⁾.

Selon l'administration, l'information peut être fournie par tous les moyens permettant aux salariés d'obtenir ces informations (affichage, information individuelle sur papier ou par voie électronique). L'entreprise doit veiller à ce que les salariés exerçant leur activité en dehors de l'entreprise soient également en mesure d'accéder à l'information.

L'information doit porter notamment sur le contenu du plan et en particulier sur les diverses formes de placement offertes et les caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement du salarié. Les modalités de l'abondement offert par l'entreprise devront être décrites clairement en précisant les éventuelles modulations liées soit au type d'épargne soit à toute autre règle à caractère général. Devront être mentionnées les règles régissant les modifications du choix de placement ⁽²⁾.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la personne chargée de la tenue des registres des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses

valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente, avec notamment les versements et retraits effectués. Le relevé doit être remis dans les trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente, soit au plus tard au 31 mars ⁽³⁾.

Par ailleurs, lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, et si l'employeur n'a pas remis à chaque salarié une note d'information individuelle sur l'existence du plan et le contenu du règlement du plan d'épargne d'entreprise, il est alors tenu de communiquer la liste nominative de la totalité de ses salariés à l'établissement auquel il a confié la tenue des comptes des adhérents. Cet établissement doit alors informer nominativement par courrier chaque salarié de l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise dans l'entreprise.

En application de l'article L. 3341-6 du Code du travail, l'employeur doit remettre au salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise (participation, intéressement, plans d'épargne salariale) ⁽⁴⁾.

(1) Art. L. 3332-7 et L. 3332-8 du C. trav.

(2) Guide de l'épargne salariale, dossier PEE, fiche n° 2-III.

(3) Art. L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 du C. Trav.

(4) Sur le livret d'épargne et les transferts des droits, voir p. 268.

ticipant, à compter de ses quarante-cinq ans. Elle peut être adressée aux salariés n'ayant pas atteint cet âge par tout moyen, y compris *via* ce relevé.

c) Indisponibilité des sommes ou valeurs

Le PERCO a pour objet la constitution d'une épargne en vue de la retraite.

En conséquence, les sommes ou valeurs inscrites aux comptes de participants au Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du salarié participant, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par décret.

d) Cas de déblocage anticipé

Les sommes ou valeurs détenues dans un PERCO peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé dans les cas suivants ⁽⁶⁶⁾ :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (Pacs) (en cas de décès du participant, la liquidation doit être demandée par ses ayants-droit; précisons que l'exonération d'impôt sur le revenu prévue à l'article 150-0 A, III-4 du Code général des impôts, concernant les plus-values réalisées lors de la cession de titres acquis dans le cadre de la participation et de l'actionnariat des salariés, cesse d'être applicable à l'expiration du délai de déclaration de succession) ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ; cette invalidité s'apprécie au regard des deuxième et troisième de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La demande du salarié de la liquidation anticipée peut intervenir à tout moment, sauf dans le cas de l'acquisition de la résidence principale ou de la remise en état de la résidence principale après une catastrophe naturelle.

La demande du salarié devra désormais être présentée dans les six mois à compter du fait générateur. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

F - Régime social et fiscal

Le régime fiscal et social du plan d'épargne pour la retraite collectif est celui du plan d'épargne d'entreprise (voir p. 292) sous réserve des particularités suivantes.

a) En matière sociale

L'abondement de l'entreprise est exonéré de cotisations de Sécurité sociale et des prélèvements alignés dans la limite de 16% du plafond annuel de la Sécurité sociale.

L'abondement est passible, lors de son versement par l'employeur, de la CSG et de la CRDS sur la totalité de son montant. Il n'est pas pris en considération pour l'application de la législation du travail.

En outre, l'abondement de l'employeur au PERCO est soumis au forfait social au taux de 20%.

Ce taux est réduit à 16% pendant trois ans depuis le 1^{er} octobre 2019 pour les versements des sommes issues de l'intéressement et de la participation affectées à un PERCO et l'abondement de l'employeur au PERCO, sous réserve que le règlement du PERCO respecte les conditions cumulatives suivantes :

- les sommes recueillies sont affectées par défaut, selon une gestion sécurisée et pilotée ;
- l'allocation de l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds qui comportent au moins 7% de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne d'actions destiné au financement des PME et des entreprises de taille intermédiaire, dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du Code monétaire et financier (PEA-PME).

b) En matière fiscale

Les sommes consacrées au financement du PERCO sont déductibles du résultat imposable de l'entreprise.

Sous certaines conditions, l'entreprise peut constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement.

L'abondement versé par l'entreprise (dans la limite de 16% du plafond annuel de la Sécurité sociale, par an et par salarié) est exonéré d'impôt sur le revenu pour l'adhérent au PERCO. Précisons que cet abondement vient à minorer le montant maximum déductible de l'impôt sur le revenu au titre des cotisations de retraite supplémentaire ou pour les entrepreneurs individuels, la limite de déduction des cotisations d'assurance vieillesse facultative.

Les versements volontaires au PERCO ne bénéficient d'une telle exonération que s'ils résultent d'accords de participation ou d'intéressement. De même, les revenus générés par ces versements volontaires ne sont exonérés que s'ils sont réinvestis dans le Perco.

Les revenus et plus-values générés par les plans d'épargne sont exonérés d'impôt ; toutefois, ils sont soumis à la CSG, à la CRDS et à un prélèvement social, soit un prélèvement total de 17,2% depuis le 1^{er} janvier 2018.

Les exonérations sociales et fiscales attachées à l'abondement des employeurs sont subordonnées aux conditions suivantes : dépôt préalable du règlement du plan à la Direccte du lieu où il a été conclu, respect de la règle de non-substitution au salaire et conformité du PERCO à la loi.

Les salariés des entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET) peuvent désormais verser les sommes correspondant à dix jours de repos non pris sur le PERCO ou sur un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire. Les sommes ainsi épargnées sont exonérées de cotisations sociales salariales et patronales, étant précisé que la cotisation d'accidents du travail, la CSG et la CRDS restent dues. Elles sont aussi, soit exonérées d'impôt sur le revenu en cas d'affectation au PERCO, soit assimilées à des cotisations de retraite supplémentaires déductibles du salaire imposable, dans les conditions et limites fixées par l'article 83-2° du CGI, en cas d'affectation à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire.

(66) Art. R. 3334-4 du C. trav.

4 PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF

La loi du 22 mai 2019 et l'ordonnance du 24 juillet 2019⁽⁶⁷⁾ ont créé deux nouveaux plans d'épargne retraite (PER) :

- le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) qui a vocation à remplacer à terme les PERCO actuels ;
- le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-OB) qui a vocation à prendre la suite des contrats de retraite supplémentaire « article 83 ».

Le PERE-CO est un plan ouvert à tous les salariés d'une entreprise, sans obligation de souscription. Ce nouveau plan d'épargne salariale succède au PERCO, qui ne peut plus être mis en place depuis le 1^{er} octobre 2020. L'entreprise peut transformer le PERCO en PERE-CO. Le nouveau plan donne droit à des avantages fiscaux et ses droits sont transférables vers les autres PER. L'échéance du plan est l'âge de la retraite, mais avec des cas de déblocage anticipé.

Le PERE-OB se rapproche davantage d'un produit de retraite supplémentaire que d'un plan d'épargne salariale. Il est alimenté par des versements volontaires des participants, des versements issus de l'épargne salariale et principalement par des cotisations obligatoires du salarié ou de l'employeur.

Les principes de fonctionnement du PERE-CO sont ceux de l'épargne salariale. Sauf des dispositions spécifiques prévues par le Code monétaire et financier, il relève des règles du Code du travail applicables au plan d'épargne d'entreprise (PEE). Toutefois, la loi Pacte a exclu expressément l'application des dispositions du PEE⁽⁶⁸⁾ :

- sur le plafonnement des versements volontaires de l'adhérent à 25 % de sa rémunération annuelle ; il n'y a pas de limite aux versements volontaires dans le cadre du PERE-CO ;
- sur les règles relatives aux augmentations de capital réservées aux adhérents d'un PEE, ainsi que les règles d'indisponibilité de déblocage anticipé et de liquidation.

A - Mise en place

Un PERE-CO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou selon l'une des modalités de mise en place de la participation (voir p. 273-274). Toutefois, si l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un CSE, l'employeur doit au préalable ouvrir les négociations afin de conclure un accord selon les mêmes modalités que celles prévues pour la participation (accord collectif, accord avec le CSE, accord référendaire)⁽⁶⁹⁾.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi, dans lequel sont consignées les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend soumettre à la ratification par les deux tiers du personnel ou appliquer unilatéralement⁽⁷⁰⁾.

(67) Ordonnance n° 2019-766 du 24 juil. 2019, J.O. du 25 et décret n° 2019-807 du 30 juil. 2019, J.O. du 1^{er} août.

(68) Art. L. 224-13 du Code monétaire et financier.

(69) Voir RPDS, n° 866, juin 2017.

(70) Art. L. 3334-2, alinéa 2 du C. trav.

En outre, l'entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de trois ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERE-CO⁽⁷¹⁾.

Ce plan peut être négocié au niveau de l'entreprise ou entre plusieurs entreprises n'appartenant pas à un même groupe. Dans ce dernier cas, le PERE-CO est alors créé en tant que plan d'épargne interentreprises (PEI), on l'appellera PERE-CO interentreprises.

En tout état de cause, quel que soit le niveau de conclusion, le règlement du PERE-CO doit être soumis à l'avis du ou des CSE concernés, au moins quinze jours avant son dépôt auprès de la Direccte.

B - Participants

Le plan doit être ouvert à tous les salariés. Toutefois, une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être exigée.

L'adhésion est facultative, mais le règlement peut prévoir l'adhésion automatique de tous les salariés sauf opposition des intéressés. Dans ce cas, le salarié doit être informé de cette adhésion, dans les conditions prévues par le règlement du plan. Il a alors quinze jours pour y renoncer expressément. Passé ce délai, il est réputé avoir adhéré au PERE-CO⁽⁷²⁾.

Si le salarié change d'entreprise, il peut transférer son PERE-CO dans le PER de sa nouvelle entreprise ou dans un PER individuel. Les anciens salariés ne disposant pas d'un PERE-CO dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer d'effectuer des versements sur le PERE-CO de leur ancien employeur, mais ces versements ne bénéficient pas d'abondements de ce dernier et les frais afférents à leur gestion sont à leur charge exclusive.

Dans une entreprise de moins de 250 salariés, l'époux ou l'épouse ou le partenaire de Pacs du chef d'entreprise qui a le statut de collaborateur peut également bénéficier du PERE-CO.

C - Alimentation du plan

Le PERE-CO peut être alimenté par des versements des salariés et des mandataires sociaux des entreprises d'au moins 1 à moins de 250 salariés et des versements complémentaires de l'entreprise appelés « abondements ».

a) Versements des salariés

Les participants au plan peuvent alimenter le PERE-CO avec les sommes suivantes : versements volontaires non plafonnés, sommes issues de intéressement, sommes issues de la participation, droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET), en l'absence de CET, les sommes correspondant à des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an. Ils peuvent également transférer sur leur PERE-CO des sommes issues d'un autre PER d'entreprise, d'un PER individuel ou d'un autre produit d'épargne retraite (PERP, Madelin, PERCO, etc.). Tant que les titulaires du plan travaillent dans l'entreprise, les frais liés à la gestion du PER collectif sont pris en charge par l'employeur.

b) Abondement de l'employeur

Pour le PERE-CO, le montant maximum de l'abondement de l'employeur est fixé à 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) par participant et par an (soit

(71) Art. L. 3334-3 du C. trav. issu de la loi n° 2008-1258 précitée.

(72) Art. L. 224-17 du Code monétaire et financier.

6581,76 euros pour 2020) dans la limite du triple de la contribution du bénéficiaire.

Si le règlement du PERE-CO le prévoit, les entreprises peuvent également effectuer un versement initial (versement d'amorçage) dans ce plan, même en l'absence de contribution du salarié. L'employeur peut effectuer aussi des versements périodiques sur ce plan même en l'absence de contribution du salarié, à condition que le règlement les prévoie et sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés. Ils sont plafonnés à 2% du PASS.

L'entreprise dotée d'un PERE-CO peut décider, selon les modalités de mise en place du PERE-CO dans une entreprise dotée d'un délégué syndical ou d'un CSE, de mettre en place des versements obligatoires. Ces derniers peuvent être réservés à une ou plusieurs catégories de salariés ; ces catégories doivent être constituées à partir des critères objectifs mentionnés aux articles R. 242-1 et R. 242-1-2 du Code de la Sécurité sociale.

D - Gestion pilotée

Le PERE-CO donne lieu soit à l'ouverture d'un compte-titres auprès d'un gestionnaire d'actifs, soit à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou union, d'une institution de prévoyance ou union. Sauf mention contraire et expresse du salarié, la gestion des sommes versées sur le PER se fait suivant le principe de la gestion pilotée.

Cela signifie que lorsque le départ en retraite est lointain, l'épargne peut être investie sur des actifs plus risqués et plus rémunérateurs. À l'approche de l'âge de la retraite, l'épargne est progressivement orientée vers des supports moins risqués.

Le PERE-CO doit à l'intéressé au moins un support d'investissement alternatif, qui permet notamment d'investir dans un fonds solidaire.

E - Indisponibilité des sommes ou de valeurs

Les sommes versées sur le PERE-CO sont disponibles à la date de liquidation choisie par le titulaire, qui ne peut intervenir, au plus tôt, qu'à la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse (retraite de base) ou à l'âge légal de départ à la retraite (fixé à 62 ans pour les générations 1955 et suivantes).

Toutefois, l'intéressé peut récupérer son épargne de façon anticipée notamment dans les cas suivants :

- invalidité du titulaire du plan, de ses enfants, de son époux ou épouse ou de son partenaire de Pacs ;
- décès de l'époux ou épouse ou du partenaire de Pacs ;
- expiration des droits du salarié à l'assurance chômage ;
- surendettement (dans ce cas, c'est la commission de surendettement qui doit écrire à l'organisme gestionnaire du PER) ;
- cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
- acquisition de la résidence principale sauf les droits issus de versements obligatoires transférés sur le plan.

F - Modalités de délivrance des fonds

Au terme du PERE-CO, les droits issus de versements obligatoires sont délivrés en forme de rente viagère acquise à titre onéreux. Les droits issus des autres versements sont délivrés au choix du titulaire, sous forme d'un capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée, ou d'une rente viagère. Le règlement du plan prévoit les conditions dans lesquelles chaque participant exprime son choix.

Le décès du titulaire entraîne la clôture du plan. Les sommes épargnées doivent être reversées aux héritiers ou aux bénéficiaires désignés dans le contrat, sous forme de capital ou de rente. S'il s'agit d'un plan ouvert sous la forme d'un compte titres, l'épargne est intégrée dans la succession. S'il s'agit d'un plan qui a donné lieu à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe, les sommes épargnées doivent être reversées à un ou plusieurs bénéficiaires désignés dans le contrat, selon les règles de l'assurance-vie.

G - Régime social et fiscal

L'abondement de l'employeur aux versements volontaires des bénéficiaires et, s'ils ont été mis en place, le versement initial ainsi que les versements périodiques unilatéraux sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale. Seuls la CGS, la CRDS, le forfait social (pour les employeurs qui n'en sont pas exonérés à raison de leur effectif) et le cas échéant, la taxe sur les salaires (pour les employeurs qui sont assujettis) sont en principe dus.

Les versements volontaires et obligatoires dans un PER d'entreprise au cours d'une année sont déductibles des revenus imposables de cette année. Cette déduction ne doit pas dépasser un montant de plafond global fixé pour chaque membre du foyer fiscal.

Si le titulaire du plan ne déduit pas les versements volontaires de son revenu imposable, il ne sera imposé que sur les plus-values au moment de la liquidation de l'épargne.

Les versements dans un PER de sommes et droits issus de l'épargne salariale en entreprise (intéressement, participation, abondements employeur) sont exonérés d'impôt sur le revenu. Les prestations servies par le plan sous forme de rente ou de capital sont imposables comme des pensions de retraite. Par exception, la part correspondant aux versements n'ayant pas donné lieu à déduction fiscale ou provenant des sommes exonérées d'impôt (par exemple, les sommes issues de la participation ou de l'intéressement) est soit soumise au régime des rentes viagères à titre onéreux (cas de sortie en rente), soit imposée comme revenus mobiliers à hauteur de ces produits et exonérée pour le surplus (sortie en capital).



➔ Transfert d'anciens produits d'épargne vers le PERE-CO

Les produits d'épargne retraite existants avant le 1^{er} octobre 2019 (Plan d'épargne retraite populaire, Perp, contrat Madelin, Préfon, plan d'épargne pour la retraite collectif-Perco, complément de retraite mutualiste-Corem, complément retraite des hospitaliers-CRH, contrat article 83) peuvent être transférés sur le PERE-CO.

À savoir : jusqu'au 1^{er} janvier 2023, le transfert d'un contrat d'assurance de plus de huit ans vers un PER donne droit au doublement des abattements liés à la durée de détention de plus de huit ans.

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafond des ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2019):

- Aide totale: 1 564 €;
- Aide partielle: de 1 043 € à 1 564 €.

AIDE SOCIALE

Complémentaire santé solidaire sans participation financière

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 9 032 €;
- deux personnes: 13 547 €;
- trois personnes: 16 257 €;
- quatre personnes: 18 966 €;
- personne en plus: 3 612,62 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

- Personne seule: 564,78 €;
- 1 enfant: 847,17 €;
- 2 enfants: 1 016,60 €;
- 3 enfants: 1 242,51 €;
- par enfant en plus: + 225,91 €.
- Couple: 847,17 €;
- 1 enfant: 1 016,60 €;
- 2 enfants: 1 186,03 €;
- 3 enfants: 1 411,94 €;
- par enfant en plus: + 225,91 €.
- Parent isolé:
- 1 enfant: 967,00 €;
- 2 enfants: 1 208,75 €;
- par enfant en plus: + 241,75 €;
- femme enceinte: 725,25 €.

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

- 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés;
- 100 % du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Indemnité versée à l'employeur:

- 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés;
- 8,03 € par heure minimum dans la limite de 4,5 SMIC soit 45,67 € maximum (4,5 x 10,15 qui est le Smic horaire), dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif (disposition spéciale en raison de l'épidémie de coronavirus).

Garantie mensuelle minimale: 1 539,42 €.

Contingentement annuel

d'heures indemnifiables:

1 000 heures par salarié (1 607 heures jusqu'au 31 décembre 2020).

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Conditions d'affiliation:

- Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail: 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 24 mois qui précèdent la fin du

contrat (préavis effectué ou non);

- 53 ans et plus à la fin du contrat de travail: 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

Durée d'indemnisation:

- Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4:
- moins de 53 ans: 182 jours mini/730 maxi (24 mois);
- entre 53 ans et 55 ans: 182 jours mini/913 maxi (30 mois);
- 55 ans et plus: 182 jours mini/1 095 maxi (36 mois).
- Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

Allocations:

- 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + 12 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR; Après 182 jours d'indemnisation, baisse de l'allocation de 0,7 point si l'allocation est comprise entre 84,33 € et 120,47 €.
- Minimum journalier: 29,26 € dans la limite de 75 % du SJR;
- Bénéficiaires de l'ARE réalisant une action de formation: allocation plancher de 20,96 €.

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité:

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail:

- Moins de 55 ans: 16,74 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables);
- 55 ans et plus:
- 16,74 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi;
- Sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 546^e jour d'indemnisation (18 mois).
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité):
- personne seule: 1 171,80 €;
- couple: 1 841,40 €.

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité:

- 36,17 € maximum par jour, soit 1 085,10 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIstes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 -ans.
- Plafond des ressources mensuelles (l'allocation comprise):
- personne seule: mini: 651,06 €, maxi: 1 736,16 €;
- couple: mini: 1 410,63 €, maxi: 2 495,73 €.

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Salaires:

- Assurance maladie: supprimée au 1^{er} janvier 2018.
- Assurance vieillesse: 6,90 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 0,40 % sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage: supprimée au 1^{er} octobre 2018.
- CSG: 9,20 % sur 98,25 % du salaire brut dont 6,80 déductibles du revenu imposable.
- Remboursement de la dette sociale (CRDS): 0,5 % sur 98,25 % du salaire brut.
- Retraite complémentaire non-cadres et cadres:
- Cotisations: 3,15 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 8,10 % au-delà (jusqu'à 27 424 €);
- Contribution d'équilibre général (CEG): 0,86 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 1,8 % au-delà (jusqu'à 27 424 €);
- Contribution d'équilibre technique (CET): 0,00 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 0,14 % au-delà (jusqu'à 27 424 €).
- APEC (cadres): 0,024 % (jusqu'à 13 712 €).

Revenus de remplacement:

- Cotisation maladie, maternité, AT
- Prérétraites FNE: 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous de 1 499,00 €;
- Pensions et retraites complémentaires: 1 % sur la totalité (sauf invalidité).
- Cotisation retraite complémentaire
- Allocations de chômage total: 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation journalière en dessous de 29,06 €.
- CSG, CRDS et CASA
- Indemnités journalières maladie maternité: 6,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS);
- Prérétraite: 9,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA);
- Allocations de chômage total: 6,2 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CSG) + 0,5 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CRDS) sans abaisser l'allocation en dessous de 50,00 € par jour.
- Taux réduit de CSG de 3,8 % si revenu fiscal de référence 2018 compris entre un plancher (11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (14 781 € pour une part de quotient familial + 3 946 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

- Exonération totale de CSG et CRDS si revenu fiscal de référence 2018 inférieur ou égal à 11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire.
- Pensions de retraite et d'invalidité:
- Taux plein: 8,3 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) sur la totalité, si revenu fiscal de référence 2018 supérieur à 22 941 € pour une part de quotient familial, + 6 124 € par demi-part supplémentaire.
- Taux intermédiaire de CSG à 6,6 %, si revenu fiscal de référence 2018 compris entre un plancher (14 782 € pour une part de quotient familial + 6 124 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (22 941 € pour une part de quotient familial + 6 124 € par demi-part supplémentaire).
- Exonération totale pour les titulaires d'une allocation non contributive et pour les pensionnés et retraités ayant un revenu fiscal de référence 2018 inférieur ou égal à 11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire: 3 ans;
- Litiges sur l'exécution du contrat de travail: 2 ans (discrimination: 5 ans);
- Litiges sur la rupture du contrat de travail: 12 mois;
- Traitements des fonctionnaires: 4 ans;
- Sommes dues par la Sécurité sociale: 2 ans;
- Dommages-intérêts: 5 ans;
- Rappel de pension alimentaire: 5 ans;
- Impôts sur le revenu: 3 ans;
- Impôts locaux: 2 ans.

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel:

- 1 447,98 € bruts (indice majoré 309);
- Indemnité de résidence (indice majoré 313): zone 1: 44 €; zone 2: 14,66 €.

Seuil d'assujettissement

à la contribution de solidarité: 1 447,98 € (indice majoré 309).

Supplément familial de traitement:

- un enfant: 2,29 €;
- deux enfants: 73,79 €;
- trois enfants: 183,56 €;
- par enfant en plus: 130,81 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé:

- Allocation de base: 132,61 €;
- Complément:
- 1^{re} catégorie: 99,46 €;

- 2^e catégorie: 269,36 € ;
- 3^e catégorie: 381,25 € ;
- 4^e catégorie: 590,81 € ;
- 5^e catégorie: 755,08 € ;
- 6^e catégorie: 1 125,29 €.

Allocation adulte handicapé :

- Allocation de base: 902,70 € ;
- Ressources annuelles:
 - personne seule: 10 832 € ;
 - couple: 19 607 € ;
 - par enfant à charge: 5 416 €.
- Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 270,81 € ;

Autres allocations :

- majoration pour vie autonome: 104,77 € ;
- garantie de ressources (GRPH): 1 082,01 €.

JEUNES

Apprentis (contrats depuis le 1^{er} janvier 2019)

- Salaire minimum applicable:
 - 16 à 17 ans:
 - 1^{re} année: 27 % du Smic ;
 - 2^e année: 39 % ; 3^e année: 55 %.
 - 18 à 20 ans:
 - 1^{re} année: 43 % du Smic ;
 - 2^e année: 51 % ;
 - 3^e année: 67 %.
 - 21 à 25 ans:
 - 1^{re} année: 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 2^e année: 61 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 3^e année: 78 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.
 - 26 ans et plus:
 - 1^{re} année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 2^e année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 3^e année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

Contrat unique d'insertion :

Salaire minimum mensuel entre 20 et 35 heures: Smic horaire.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi :

Salaire minimum mensuel 86,67 heures: Smic horaire.

Contrat de professionnalisation :

- Salaire minimum mensuel:
 - 16 à 20 ans:
 - si formation initiale inférieure au bac pro: 55 % du Smic ;
 - si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65 % du Smic.
 - 21 à 25 ans:
 - si formation initiale inférieure au

- bac pro: 70 % du Smic ;
- si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80 % du Smic.
- 26 ans et plus: Smic ou 85 % du minimum conventionnel

MINIMUM GARANTI

Le MG (ne pas confondre avec le Smic) sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,65 €.

PRÉAVIS

Licenciement :

- Moins de six mois d'ancienneté: voir accords collectifs et usages ;
- Entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois ;
- À partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf accords collectifs plus favorables).

PRÉRETRAITES

Préretraite ASFNE :

- Maxi journalier: 131,41 € ;
- Mini journalier: 32,18 €.

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS :

- Revenus annuels ne dépassant pas 69 309 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 131,95 € ;
 - 3 enfants: 301,00 € ;
 - 4 enfants: 470,06 € ;
 - enfant suppl.: 169,06 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 65,97 € ;
 - Forfait d'allocation: 83,44 €.
- Revenus compris entre 69 309 € et 92 381 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 65,97 € ;
 - 3 enfants: 150,51 € ;
 - 4 enfants: 235,03 € ;
 - enfant suppl.: 84,53 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 32,99 € ;
 - Forfait d'allocation: 41,72 €.
- Revenus supérieurs à 92 381 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 32,99 € ;
 - 3 enfants: 75,26 € ;
 - 4 enfants: 117,51 € ;
 - enfant suppl.: 42,27 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 16,50 € ;
 - forfait d'allocation: 20,86 €.

Complément familial :

- 171,74 € (majoré: 257,63 €).
- Ressources annuelles:
 - parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 716 € et inférieurs ou égaux à 47 426 € (+ de 3 231 € à 6 461 €) par enfant à charge au-delà de trois.

- ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 19 388 € et inférieurs ou égaux à 38 769 € + (de 3 231 € à 6 461 €) par enfant à charge au-delà de trois.

Prestation d'accueil du jeune enfant :

- Allocation de base:
 - 184,62 € (taux plein) ;
 - 92,31 € (taux partiel) ;
- Prime à la naissance: 923,08 € ;
- Prime à l'adoption: 1 846,15 €.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

- Agirc et Arrco: 1,2714 €.
- Ircantec: 0,48511 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

- Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 82 272 € ;
- Salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 68 560 € ;
- Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 848 €.

Titres restaurant :

50 à 60 % payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,5 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3 428 €.

Avantages en nature :

- Nourriture: 4,90 € par repas ;
- Logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

Capital décès: maxi: 3 450 €.

Indemnité journalière maladie :

- Normale: 45,55 € ;
- Majorée: 60,73 €.

Indemnité journalière AT :

- Maxi: 205,84 € ;
- À partir du 29^e jour: 274,46 €.

Indemnité journalière maternité :

- Maxi: 89,03 € ;
- Mini: 9,63 €.

Invalidité :

- Maxi-pension par mois:
 - 30 % = 1 028,40 € ;
 - 50 % = 1 714 €.
- Mini-pension par mois:
 - 30 % = 292,80 € ;
 - 50 % = 292,80 €.
- Allocation supplémentaire par an:
 - personne seule: 4 991,81 € ;
 - ménage: 8 237,26 € ;
 - tierce personne: 1 125,29 € par mois.

Allocation veuvage :

- 622,81 € par mois.
- Maximum trimestriel de ressources: 2 335,33 € (montant de l'allocation compris).

SMIC

- Métropole et outre-mer: 10,15 € ;
- Mensuel brut (151,67 heures): 1 539,42 € ;
- Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25 %: 1 759,33 €.
- Jeunes salariés (horaire):
 - 16 ans: 8,12 € ;
 - 17 ans: 9,14 € ;
 - après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 10,15 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort :

- Chambre de proximité du T.J.: jusqu'à 10 000 €.

Compétence en dernier ressort :

- CPH: 4 000 € ;
- Pôle social T.J.: 5 000 € ;
- T.J. (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 5 000 € ;
- Taux d'intérêt légal: 3,15 % pour le 1^{er} semestre 2020 (intérêts de retard).

Délais d'appel :

- Prud'hommes et T.J.: 1 mois ;
- Référé, saisie-arrest, etc.: 15 jours ;
- Pénal: 10 jours ;
- Ord. de non-lieu: 10 jours.

Délais cassation :

- Affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): 2 mois ;
- Élections: 10 jours ;
- Pénal: 5 jours.

VEILLESSE

Allocations :

- Allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:
 - personne seule: 903,20 € ;
 - couple: 1 402,22 €.
- Allocation AVTS par mois: 292,79 €.
- Allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois:
 - personne seule: 610,40 € ;
 - couple marié: 816,62 €.
- Ressources annuelles:
 - personne seule: 10 838,40 € ;
 - couple: 16 826,64 €.

Pensions :

- Maximum annuel théorique: 20 568 € ;
- Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50 %: 642,93 € ;
- Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1^{er} octobre 2015: 702,54 € ;
- Majoration pour assistance d'une tierce personne: 1 125,29 € ;
- Réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande:
 - personne seule: 21 112 € ;
 - couple: 33 779,20 €.
- Montant maximum annuel: 11 106,72 € ;
- Minimum annuel: 3 478,46 €.

LE DROIT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES ET DES COMITÉS DE GROUPE

ÉDITION
2020



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

Un outil indispensable pour les élus !

Tout savoir sur le CSE

Cette 15^e édition prend en compte toutes les dispositions relatives au nouveau comité social et économique (CSE) : mise en place, fonctionnement, attributions, commissions, droits des élus...

Pour défendre les salariés

Cet ouvrage, le plus complet sur le sujet, est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence autour du CSE afin de défendre aux mieux les intérêts des salariés.

À jour des ordonnances et de la loi avenir professionnel

Bon de commande *Le droit des CSE et des comités de groupe*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires*

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01200564	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr

