RPDS n° 866

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Numéro
866
Juin 2017

Pages 181 à 216

AU SOMMAIRE :

DOSSIER

→ L'intéressement facultatif
PAGE 186

→ La participation obligatoire aux résultats de l'entreprise
PAGE 198

→ Chiffres et taux en vigueur
PAGE 214

Prix : 7,50 €

NUMÉRO SPÉCIAL

L'ÉPARGNE SALARIALE (I)

ÉDITORIAL Effets pervers de l'épargne salariale
Par Laurent Milet – PAGE 183

SOMMAIRE

183

ÉDITORIAL

Effets pervers de l'épargne salariale

Par Laurent Milet

185

DOSSIER

Intéressement facultatif et participation obligatoire

Par Carmen Ahumada

1. L'intéressement (p 186)

A – CARACTÉRISTIQUES (P 186)

a) Un régime aléatoire et collectif (p 186)

b) Non-substitution de l'intéressement au salaire (p 186)

B – ENTREPRISES CONCERNÉES (p 187)

C – MODALITÉS DE L'ACCORD (p 188)

a) Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail (p 188)

b) Avec les représentants d'organisations syndicales (p 189)

c) Au sein du comité d'entreprise (CE) (p 189)

d) Ratification par les 2/3 du personnel (p 189)

D – BÉNÉFICIAIRES (p 190)

a) Salariés concernés (p 190)

1° Condition éventuelle d'ancienneté (p 190)

2° En cas de résiliation du contrat (p 191)

b) Dirigeants (p 191)

E – DURÉE ET CONTENU DE L'ACCORD (p 192)

1° Le préambule (p 192)

2° La période pour laquelle il est conclu (p 192)

3° Les établissements concernés (p 193)

4° Les modalités d'intéressement retenues (p 193)

5° Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits (p 193)

6° L'époque des versements doit être mentionnée dans l'accord (p 195)

7° Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée crée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel, disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat (p 195)

8° Les modalités d'affectation de l'intéressement à un plan d'épargne salariale (p 195)

9° Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou de sa révision (p 195)

10° L'information du personnel (p 195)

F – MONTANT ET CONDITIONS DE VERSEMENT (p 195)

a) Les différents plafonds (p 195)

b) Le versement (p 195)

c) Fiche d'information (p 197)

G – DÉPÔT DE L'ACCORD (p 197)

H – INFORMATION DES SALARIÉS (p 198)

I – RÈGLEMENT DES LITIGES (p 198)

2. La participation aux résultats de l'entreprise (p 198)

A – CHAMP D'APPLICATION (p 199)

a) Entreprises assujetties (p 199)

b) Calcul de l'effectif (p 200)

c) Baisse des effectifs (p 200)

d) Modalités de l'accord (p 201)

1° Possibilité de conclure un accord de groupe (p 201)

2° Deux types d'accords sont possibles (p 201)

B – LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION (p 201)

a) Mode de calcul de la RSP selon le droit commun (p 201)

b) Mode de calcul de la RSP selon les accords dérogatoires (p 202)

c) Répartition de la RSP (p 202)

1° Salariés de l'entreprise (p 202)

2° Dirigeants et conjoints (p 203)

3° Critères de répartition (p 203)

C – GESTION DES DROITS (p 204)

a) Accords conclus jusqu'au 1er janvier 2007 (p 204)

b) Accords de participation conclus après le 1er janvier 2007 (p 204)

D – VERSEMENT IMMÉDIAT OU INDISPONIBILITÉ DES DROITS DE LA PARTICIPATION (p 205)

a) Versement immédiat de la participation (p 205)

b) Alimentation du Perco par défaut (p 206)

c) Cas de déblocage anticipé (p 206)

1° Événements permettant le déblocage anticipé (p 206)

Principales abréviations utilisées dans la revue

Jurisprudence

- **Cass.soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass.civ. 2e :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2e 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]*, 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]*, 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.

Publications et revues

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

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 72e 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
Carmen Ahumada, Marie Alaman, Mélanie Carles, Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction :
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page :
Cécile Bondeelle.

Secrétariat de rédaction :
Iulia Niculescu.

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

Directeur de la publication :
Éric Aubin.

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 07

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

Copyright :
Reproduction totale ou partielle soumise à autorisation.

Imprimé par :
RIVET Presse Édition
87000 Limoges

ISSN : 0399-1148

Effets pervers de l'épargne salariale

Selon une étude de la Dares, en 2014, 55,8 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,7 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Un peu plus de 6,8 millions de salariés ont ainsi bénéficié d'un complément de rémunération (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 46,1 % des salariés, demeure le plus répandu des dispositifs car il sert de principal support de versement des primes de participation et d'intéressement. C'est dans les grandes entreprises et dans certains secteurs d'activité (énergie, activités financières et assurance, cokéfaction et raffinage) que ces dispositifs sont le plus répandus (1).

On ne peut jeter la pierre aux salariés concernés de considérer ces mécanismes d'épargne salariale avec une certaine bienveillance car c'est souvent la seule alternative qui se présente à eux. En effet, nombre d'entreprises récupèrent 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 effets pervers pour les salariés. Dans le contexte actuel dominé par un pouvoir d'achat médiocre et l'avenir incertain des régimes de retraite, 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 (2) ;

— participe à l'affaiblissement des régimes de retraite par répartition puisque de très nombreuses entreprises ont négocié un plan d'épargne retraite collectif qui est un dispositif dans lequel les fonds ne peuvent être débloqués qu'au moment de la retraite (3) ;

— permet aux entreprises de mener des négociations sur la rémunération globale incluant salaires, intéressement, participation, épargne retraite, et même compte épargne-temps, proposant un arbitrage entre le salaire et d'autres formes de rémunération non soumises à cotisations sociales. Les primes versées sous forme de participation ou d'intéressement coûtent donc moins cher à l'entreprise, même si elles rapportent plus aux salariés que des primes sous forme de salaire.

Pourtant, aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié…) ne devrait pouvoir se substituer au salaire et la soumission à cotisations sociales des sommes versées devrait être la règle. Une réforme du mode de calcul de la participation aux bénéfices s'impose également pour permettre aux salariés d'en bénéficier dès que l'entreprise fait des bénéfices.

Quant aux salariés et aux institutions représentatives du personnel, ils peuvent peser sur les choix et avoir un certain niveau d'exigences lors des négociations sur l'épargne salariale. 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. Pour ce faire, il est nécessaire de bien maîtriser une réglementation complexe. Ce numéro spécial consacré à l'intéressement et à la participation, à jour des évolutions les plus récentes, vise à y contribuer.

Bapoushoo

Laurent Milet

(1) Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2015 (http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques).

(2) Toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur s'analyse comme une baisse du salaire socialisé (ou différé) et donc du salaire tout court dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre (réduction des retraites, baisse des remboursements des soins, etc.). Cela est vrai même si l'État compense l'exonération de cotisation car c'est alors l'impôt qui est appelé à financer cette compensation.

(3) Un dossier ultérieur traitera du problème des plans d'épargne retraite collectifs.

SOMMAIRE

2° Déblocage facultatif (p 208)

3° Délai de présentation (p 208)

E – INFORMATION DES SALARIÉS (p 208)

a) Information collective (p 208)

b) Information individuelle (p 208)

F – RÈGLEMENT DES LITIGES (p 210)

ENCADRÉS

Intéressement de projet (p 187)
Négociation annuelle obligatoire (p 188)
Intéressement : Régime fiscal et social (p 190)
Supplément d'intéressement ou de participation (p 192)
Livret d'épargne salariale et transferts des droits (p 194)
Rôle de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (p 196)
Accords de participation de branche (p 199)
Régime d'autorité en cas d'absence de conclusion d'un accord de participation (p 198)
Changement d'employeur (p 205)
Examen annuel (p 210)
Participation : Régime fiscal et social (p 211)

MODÈLES DE LETTRE

Demande de déblocage immédiat (p 207)
Demande de déblocage anticipé (p 208)

TABLEAU

Justificatifs à fournir selon les cas de déblocage anticipé autorisés (p 209)

AUTRES RUBRIQUES

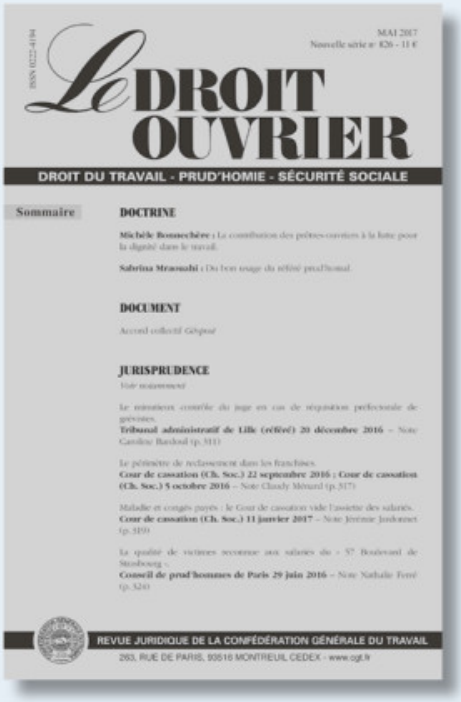
Chiffres et taux

page 214

Besoin d'un ancien numéro ou de souscrire un abonnement ?

Rendez-vous sur **www.nvo.fr**
Rubrique RPDS

Recherchez, choisissez, commandez en quelques clics



Sommaire DOCTRINE

Michèle Bonnechère : La contribution des prêtres-ouvriers à la lutte pour la dignité dans le travail.

Sabrina Mraouahi : Du bon usage du référé prud'homal.

DOCUMENT

Accord collectif Géopost

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Le minutieux contrôle du juge en cas de réquisition préfectorale de grévistes.

Tribunal administratif de Lille (référé) 20 décembre 2016 – Note Caroline Bardoul (p. 311)

Le périmètre de reclassement dans les franchises.

Cour de cassation (Ch. Soc.) 22 septembre 2016 ; Cour de cassation (Ch. Soc.) 5 octobre 2016 – Note Claudy Ménard (p. 317)

Maladie et congés payés : le Cour de cassation vide l'assiette des salariés.

Cour de cassation (Ch. Soc.) 11 janvier 2017 – Note Jérémie Jardonnet (p. 319)

La qualité de victimes reconnue aux salariés du « 57 Boulevard de Strasbourg ».

Conseil de prud'hommes de Paris 29 juin 2016 – Note Nathalie Ferré (p. 324)

Cl. fasc. 5. Annule
et remplace RPDS 2010, n° 780, p.113 à 134.

Intéressement facultatif et participation obligatoire

Par Carmen Ahumada

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.

La participation aux résultats de l'entreprise consiste à attribuer chaque année aux salariés d'une entreprise une certaine somme ou des titres pour un montant variant en fonction des résultats de l'entreprise.

La loi du 30 décembre 2006 a modifié sensiblement le régime de ces deux dispositifs afin d'accélérer leur développement dans les entreprises et notamment dans les petites et moyennes entreprises (1) : nouvelles règles de validation et de dépôt des accords ; modification des modalités de calcul de la réserve spéciale de participation selon la formule légale ; plafonnement des droits individuels et de l'abondement ; information améliorée des salariés et de leurs représentants.

La loi du 3 décembre 2008 a effectué de multiples aménagements à ces dispositifsn : intéressement au niveau de branche, reconduction tacite de l'accord d'intéressement, disponibilité immédiate de la participation, modalités à prévoir dans l'accord de participation ou de l'intéressement concernant l'information des salariés (2).

La loi du 6 août 2015 a simplifié et harmonisé les dispositifs de l'épargne salariale sans remettre en cause leurs spécificités : harmonisation des délais de versement des primes et de taux d'intérêt de retard ; l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un accord de participation et un accord d'intéressement ; un forfait social à taux réduit pour certaines TPE et PME ; nouvelles mesures concernant le Perco ; procédure unique pour modifier un plan épargne interentreprises (3).

➡ Sachez-le vite

Le régime de l'intéressement est facultatif dans toutes les entreprises. La participation des salariés aux résultats dans les entreprises est obligatoire dès que l'entreprise a un effectif d'au moins 50 salariés.

Ces deux régimes doivent 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 de participation ou d'intéressement doivent obligatoirement être déposés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu où ils ont été conclus. Ils doivent respecter leurs caractères aléatoire et collectif et être conformes aux textes législatifs et réglementaires.

L'accord d'intéressement doit instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord.

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.

(1) 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, JO du 31.

(2) Loi en faveur des revenus du travail n° 2008-1258 du 3 déc. 2008, JO du 4.

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

1 L'intéressement

L'intéressement est issu d'une ordonnance de 1959 (1) profondément modifiée par l'ordonnance de 1986 (2) elle-même complétée en 1990 et en 1994 (3).

Depuis lors, à de nombreuses reprises, les dispositions légales relatives à l'épargne salariale ont été modifiées (4). Dernièrement, la loi du 6 août 2015 a complété le dispositif existant.

A - Caractéristiques

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 que, 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 la loi du 30 décembre 2006, 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 (voir encadré ci-contre).

a) 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, l'intéressement est calculé selon un certain nombre de critères susceptibles de variation 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 (5)

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 que, hormis les conditions d'ancienneté éventuellement prévues dans l'accord, tous les salariés ont vocation à en bénéficier. L'intéressement ne doit donc pas être basé sur les critères de performances individuelles de chaque salarié pour le calcul ou la répartition des droits.

Il a été ainsi jugé que si l'accord d'intéressement prévoit une répartition fondée sur des critères de performance individuelle des salariés, il n'institue pas un mode de rémunération collective. Dès lors ces critères ne peuvent pas servir à l'exonération de charges sociales prévues par l'ordonnance du 21 octobre 1986. L'intéressement étant un mode collectif de rémunération, il ne peut pas dépendre d'objectifs strictement personnels assignés à chaque salarié (6).

b) 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. L'intéressement n'est donc pas soumis à cotisation sociale, mais il est assujetti 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.

(1) Ord. n° 59-126 du 7 janv. 1959.
(2) Ord. n° 86-1134 du 21 oct. 1986, JO du 23.
(3) Loi n° 90-1002 du 7 nov. 1990, JO du 11 et loi n° 94-640 du 25 juill. 1994, JO 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.
(4) Notamment par: la loi n° 2001-152 du 19 févr. 2001, JO du 20, sur l'épargne salariale; la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, JO du 22, portant réforme des retraites; la loi du 30 déc. 2003, JO du 31; la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, JO 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, JO du 11, relative au soutien de la consommation et à l'investissement; la loi n° 2005-842 du 26 juill. 2005, JO 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, JO du 31; la loi en faveur des revenus du travail n° 2008-1258 du 3 déc. 2008, JO du 4.
(5) Guide de l'épargne salariale, juillet 2014.
(6) Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15295, SA Cofredo c/Urssaf de Besançon, RPDS 1995, n° 603, somm. 166.

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 passibles des cotisations, que cette substitution soit totale ou partielle (7), même si la prime remplacée par l'intéressement est maintenue pour certains salariés (8) ou encore si l'intéressement versé est d'un montant supérieur aux primes supprimées (9);

— les salariés peuvent demander un rappel de salaire au titre de l'élément de rémunération supprimé (10).

Il a également été considéré qu'un intéressement se substitue aussi 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 (11)

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 (12).

(7) Cass. soc. 21 mars 1996, n° 94-11611, Renault de Cléon; Cass. soc. 29 oct. 1998, n° 97-11256, Caisse d'épargne Rhône-Alpes-Lyon.

(8) Cass. soc. 14 oct. 1999, n° 96-21697, ARECA et Cie.

(9) Cass. soc. 15 juin 2000, n° 99-11075, Renault c/ Urssaf de Douai.

(10) Cass. soc. 9 oct. 2001, n° 98-43905, Lauret c/ CRCAMR de la Réunion.

B – Entreprises concernées

L'intéressement des salariés de 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 (13). Cette possibilité est offerte à un groupe d'entreprises. Il peut s'agir d'un groupe 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 (14).

Les entreprises concernées auront satisfait à leurs obligations dès lors qu'elles auront mis en place les institutions représentatives obligatoires (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) 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. Bien, évidemment, cette condition n'est pas requise lorsque les effectifs de l'entreprise sont inférieurs

(11) Cass. soc. 17 févr. 2004, n° 02-30480, Urssaf de Paris c/ Sté Cogema.

(12) Cass. 2e civ. 8 oct. 2009, n° 08-16970, Société GMT.

(13) Art. L. 3312-2 du Code du travail.

(14) Cass. soc. 1er juin 2005, n° 03-30295, Urssaf de Lille c/Société Créatis. Cette solution jurisprudentielle a été reprise par l'article L. 3314-3 du Code du travail.

➡ 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 n'est plus liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise qui emploi 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'ordres 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 tous ou une 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 une partie des salariés des 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).

(1) Art. L. 3312-6 du Code du travail.

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

(3) Art. R. 3312-2 du Code du travail.

aux seuils définis par la loi en matière de représentation du personnel (15).

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. Pour le secteur public, l'intéressement peut être mis en place sous réserve d'une homologation ministérielle (16) ou si l'entreprise publique (ou la société nationale) entre dans le champ d'application de la négociation collective (17).

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. 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.

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. 2322-1 sur les comités d'entreprise. 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 30 décembre 2017. Les entreprises concernées peuvent opter pour l'application (18) de l'accord ainsi négocié et celles d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord (19).

(15) Guide de l'épargne salariale, juillet 2014.
(16) Art. R. 3311-2 du Code du travail.
(17) Art. L. 2211-1 du Code du travail.

C – Modalités de l'accord

L'accord d'intéressement peut être conclu selon l'une des quatre modalités suivantes (20) :
— soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail (convention de branche ou accord professionnel ; convention ou accord d'entreprise) ;
— soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
— soit au sein du comité d'entreprise ;
— soit 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 comité d'entreprise, 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.

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, dans chaque entreprise : ainsi, une entreprise peut ratifier l'accord de groupe à la majorité des deux tiers, une autre au sein du comité d'entreprise. L'accord de groupe peut aussi être conclu selon les modalités prévues à l'article L. 2232-30 du Code du travail.

De la même façon, dans les entreprises à établissements multiples, les accords d'établissement peuvent être ratifiés de différentes façons.

(18) Art. L. 3312-9 du Code du travail.
(19) Circ. Intermin. n° 2016-45 du 18 févr. 2016.
(20) Art. L. 3312-5 et R 3312-1 du Code du travail.

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 à compter du 1er septembre 2019). Il doit être négocié selon les modalités prévues au Code du travail (21), 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 parties à la négociation comprend obligatoirement le délégué syndical de l'entreprise.

Selon les dispositions générales relatives aux conditions de négociation et

(21) Art. L. 2232-16 à 2232-20 du Code du travail. Sur la représentativité syndicale après la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, JO du 21, voir RPDS 2008, n° 764, p. 383 et suiv.

➡ Négociation annuelle obligatoire

Dans les entreprises comportant au moins un délégué syndical où aucun accord d'épargne salariale n'est applicable, la question de la mise en place d'un accord d'intéressement doit être abordée lors de la négociation annuelle obligatoire (1).
En outre, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où sont présents un ou des délégués du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur doit proposer, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale (2).

(1) Art. L. 2242-5 du Code du travail.
(2) Art. L. 3344-3 du Code du travail.

de conclusion des accords collectifs (22), en l'absence de délégué syndical, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, un accord 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 (23) ;

— 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 ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (24).

Toutefois, l'Administration semble d'un avis contraire puisqu'elle estime, dans son guide de l'épargne salariale mis à jour en juillet 2014, que ces modalités dérogatoires de négociation en l'absence de délégués syndicaux ne s'appliquent pas aux accords d'intéressement (25). Ce qui semble assez logique puisque les textes spécifiques à l'intéressement et à la participation prévoient déjà des modalités alternatives de négociation.

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 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 en vertu d'un mandat spécifique d'une organisation syndicale représentative (26).

c) Au sein du comité d'entreprise (CE)

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 d'entreprise. L'employeur peut, le cas échéant, négocier aussi avec la délégation unique du personnel (DUP) ou avec l'instance unique, puisque ces institutions exercent les attributions du comité d'entreprise (27).

Pour être valable, l'accord doit avoir été accepté par la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du CE. 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 (28)

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

Ce n'est pas le cas pour le comité de groupe (29) 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 leurs personnels 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 CE peut conclure un tel accord (30).

d) Ratification par les 2/3 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 2/3 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 : dans ce cas, l'émargement des salariés signataires doit apparaître sur la liste

---

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

(23) Art. L. 2232-21 et L. 2232-21-1 du Code du travail.

(24) Art. L. 2232-24 et L. 2232-27 du Code du travail.

(25) Guide de l'épargne salariale juillet 2014, Fiche 3, p. 13.

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

(27) Art. L. 2326-3 et L. 2391-1 du Code du travail.

(28) Cass. soc. 15 juill. 1999, n° 97-21398, Urssaf de Lyon c/ Sté Fonderie Duranton Sicfond.

(29) Art. L. 2331-1 et suiv. du Code du travail.

(30) Cf M. Cohen et L. Milet, **Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe,** *13e éd., LGDJ 2017, § 1169 et suiv., disponible sur www.nvo.fr*

nominative de l'ensemble du personnel de l'entreprise dans le même texte que l'accord (ou dans un document annexe) à fin de vérification.

La ratification peut également résulter d'une consultation. Au cours de celle-ci, les salariés ont, à la fois, accepté le projet soumis et donné mandat à des membres du personnel pour signer en leur nom. Dans ce cas, la preuve de la consultation et du mandat doit être apportée (document annexé à l'accord comme ci-dessus, au procès-verbal de vote et de désignation du mandataire).

Précision d'importance: s'il existe une ou plusieurs organisations syndicales ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée au personnel conjointement par le chef d'entreprise et la représentation syndicale ou le comité d'entreprise 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 avec 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 d'entreprise, un procès-verbal de carence datant de moins de deux ans doit être joint à l'accord [31].

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.

D – 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» [32].

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

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 concernaient que ces seuls salariés [33]. Par contre, un accord peut valablement exclure les stagiaires, non titulaires d'un contrat de travail, du bénéfice de l'intéressement [34]. Mais des modalités particulières de répartition peuvent être prévues par l'accord lui-même. Tel peut être notamment le cas des salariés à temps partiel.

1. Condition éventuelle d'ancienneté

L'accord peut prévoir que l'intéressement est réservé aux salariés justifiant d'une certaine ancienneté. Toutefois, cette ancienneté ne peut pas excéder trois mois dans l'entreprise ou dans le groupe. Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous

(31) Art. D. 3345-1 à D. 3345-3 du Code du travail.

(32) Art. L. 3312-1 du Code du travail.

(33) Cass. 2e civ., 12 mars 2009, n° 08 10770, Urssaf de Lyon c/ Sté Servitech distribution.

(34) Cass. soc. 27 juin 2000, n° 98-11909, Régie nationale des usines Renault c/Urssaf de Paris.

➡ Intéressement: régime social et fiscal

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 au salarié est entièrement déductible de l'assiette du résultat imposable de l'entreprise. De plus, ces sommes ne sont pas soumises aux charges sociales, ni à la taxe sur les salaires, ni à toutes les participations assises sur les salaires. Par contre, elles sont soumises à la contribution spécifique, le forfait social, dans les mêmes conditions que les sommes versées au titre de la participation.

Pour le salarié: les sommes versées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou au titre du supplément d'intéressement 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 ou à un Perco, 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 la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale.

Pour 2016, cette limite s'établit à 19 308 euros et 19 614 euros pour 2017.

Ces sommes ne sont pas soumises aux cotisations sociales. Par contre, 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.

les contrats exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et au cours des douze mois qui la précèdent. Les salariés intérimaires sont réputés compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui les emploie s'ils ont été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

Les salariés d'entreprise de portage salarial sont réputés compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise de portage ou dans le groupe qui les emploie s'ils ont réalisé une prestation dans une entreprise cliente pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Les salariés d'un groupement d'employeurs bénéficiant de l'intéressement au sein de l'entreprise d'accueil 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 (35).

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.), 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» (36).

2. 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 des motifs 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 (37). 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 (38).

La Cour avait déjà considéré qu'un accord d'intéressement prévoyant un motif d'exclusion autre que l'ancienneté du salarié était illicite (39). En l'espèce, il y était stipulé qu'aucune prime d'intéressement ne serait versée aux salariés «partis en cours d'année pour quelque motif que ce soit ou ayant cessé d'appartenir à l'entreprise au jour du versement de l'intéressement ainsi que ceux absents en cours d'exercice pour maladie de plus de 8 jours ou maternité et ceux frappés d'une sanction disciplinaire». Les juges ont estimé que ces clauses d'exclusion remettaient en cause le caractère collectif de l'intéressement.

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 (40).

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 (41). Selon une jurisprudence constante, une telle situation implique que le contrat de travail dont il s'agit corresponde 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 (42)

Par exception, la loi pour la confiance et la modernisation de l'économie avait ouvert la possibilité aux chefs d'entreprises comprenant habituellement au moins un salarié (même à temps partiel) en sus du dirigeant lui-même et au plus cent salariés de bénéficier de l'intéressement sans être titulaires d'un contrat de travail. La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a étendu cette possibilité à toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre un et deux cent cinquante salariés (43)

Si cette 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 du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint 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

(35) Art. D. 3342-1 du Code du travail.
(36) Guide de l'épargne salariale, juill. 2014.

(37) Cass. soc. 12 octobre 1995, n° 93 18391, Urssaf de la Creuse c/Sté Creuse Express; voir dans le même sens, Cass. soc. 9 mai 1996, n° 94-17175, Société Sonacotra; Cass. soc. 18 mai 2000, n° 98-22219, Sté Guibert et associés c/ Urssaf de Paris ; Cass. soc. 5 fév. 2002, n° 99-44275, société Grands Moulins d'Aizenay, RPDS 2002, n° 686.
(38) Cass. soc. 8 nov. 2011, n° 10-15722, Sté générale Bâtiment Industrie.
(39) Cass. soc. 9 mars 1995, n° 93-12278, Urssaf du Puy-de-Dôme c/SA Fleurville.

(40) Rép. min. n° 19068, JO-AN du 1er janv. 1990.
(41) Lettre circ. Acoss n° 2002-032 du 30 janv. 1992.
(42) Appel Versailles 23 janv. 1996 n° 22849/94, Sté Centre de pesage c/Urssaf de Chartes; Appel Paris, 6 mars 1998, n° 97/43230, Urssaf de Paris.
(43) Art. L. 3312-3 du Code du travail.

l'absence de telle clause, seuls les salariés sont bénéficiaires.

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

E – 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).

1 Le préambule est obligatoire. Il doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits ([44]). Ce préambule 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.

2 La période pour laquelle il est conclu. L'accord doit être conclu pour une durée de trois ans (ou trois exercices comptables). 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 qui 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. La loi du 3 décembre 2008 n'a pas modifié la durée triennale de l'intéressement ([45])

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

(44) Art. L. 3313-1 et art. 3313-2 du Code du travail.

(45) Circ. DGT n° 2009/13 du 19 mai 2009, question-réponse n° 14.

➡ Supplément d'intéressement ou de participation

Le conseil d'administration d'une entreprise ou 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 que sont prévues dans les accords d'intéressement ou de participation existants, ou faire l'objet d'un accord spécifique.

Toutefois, les montants distribués sont plafonnés.

En ce qui concerne 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, la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 19 308 euros en 2016 et 19 614 euros en 2017) ([1]). Ces sommes peuvent notamment être affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, d'un plan d'épargne interentreprises ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif.

En ce qui concerne 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, la moitié du bénéfice net fiscal. Par salarié, le salaire de base servant à la répartition proportionnelle ne peut excéder quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (154 464 euros en 2016 et 156 912 euros en 2017). Les sommes distribuées par salarié ne peuvent dépasser trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (28 962 euros en 2016 et 29 421 euros en 2017). 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 lors de l'exercice au cours duquel le redressement devient définitif peuvent prétendre à une répartition de la réserve spéciale de la participation ([3]). Elle a confirmé que les salariés qui faisaient 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 des dommages-intérêts à l'entreprise pour les avoir privés de leur droit à participation pour les exercices au cours desquels ils étaient dans l'entreprise ([4]).

Des précisions ont été apportées sur le supplément d'intéressement ou de participation par le décret n° 2007-1524 du 24 oct. 2007(JO 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 Code du travail.

(2) Art. L 3324-9 du Code du travail.

(3) Cass. soc. 10 mars 1998, n° 96-16473, Sté Bénédictine.

(4) Cass. soc. 18 févr. 2016, n° 14-12614. Sté Naphtachimie.

de l'accord, ce qui n'était pas possible jusqu'au 7 août 2015 (46).

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 (47). 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 (1er janvier 2017/31 décembre 2019) doit conclure un accord avant le 1er juillet 2017, sinon l'accord ne pourra s'appliquer à l'exercice ouvert le 1er janvier 2017.

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.

3 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.

4 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, qualité des produits ou des services proposés, satisfaction des clients, sécurité (baisse du nombre d'accidents) (48), 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 (49). 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 (50). Les paramètres choisis doivent toujours rester objectifs, quantifiables et vérifiables.

Ces modalités de calcul peuvent être combinées entre elles.

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.

5 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 en cours de l'exercice de référence, soit établie sur la base d'une prise en compte conjointe de ces différents critères (51).

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), ce 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-

(46) Art. L. 3312-5 du Code du travail.

(47) Art. L. 3314-4 du Code du travail.

(48) Les délégués du personnel et le CHSCT, 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.

(49) Cass. soc. 18 mai 2011, n° 09-70818, Sté Caterpillar France.

(50) Cass. soc. 26 oct. 2000, n° 99-11 401, Urssaf du Puy-de-Dôme c/ Caisse d'Épargne d'Auvergne.

(51) Art. L. 3314-5 du Code du travail.

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», elles ne peuvent subir de 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 ([52]). 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 ([53]).

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 cotisation sociales. Peu importe les modalités concrètes d'application de l'accord. En l'espèce, la condition de présence prévue dans l'accord n'avait pas été ap-

(52) Cass. crim. 4 janv. 1991, n° 88-87675, bull. n° 9.

(53)() Cass. soc. 6 nov. 1991, n° 89-4257, Sté Saint-Gobain.

➡ 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, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif 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 porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant 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).

Ce livret, établi sur tout support durable, comporte:

- un rappel des dispositifs suivants: l'intéressement, la participation, le plan d'épargne d'entreprise, le plan d'épargne interentreprises, le Perco;
- le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours;
- l'indication des modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) des sommes attribuées au titre de la participation.

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]). Lors du départ de l'entreprise, cet état récapitulatif informe le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par prélèvements sur les avoirs ([2]). Cet état récapitulatif comporte l'identification du bénéficiaire, l'identité et l'adresse des teneurs de registre administratif auprès desquels le bénéficiaire a un compte, la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou administration d'instruments financiers gérant des sommes et des valeurs immobiliers 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.

Afin d'obtenir le transfert des sommes qu'il détient au titre de la participation ou au sein d'un plan d'épargne, le salarié indique à l'entreprise qu'il quitte les avoirs qu'il souhaite transférer en utilisant les mentions faites dans l'état récapitulatif ou dans le dernier relevé dont il dispose; il lui demande de liquider ces avoirs.

Lorsque le transfert est effectué vers un PEE de sa nouvelle entreprise, le salarié précise dans sa demande l'affectation de son épargne au sein du plan ou des plans qu'il a choisis.

Lorsque le transfert est effectué vers un plan dont le salarié bénéficie au titre d'un nouvel emploi, le salarié communique à l'entreprise qu'il a quittée le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement gérant le PEE et informe ces derniers de ce transfert et de l'affectation de son épargne.

L'entreprise liquide les avoirs détenus, ne transférant que les sommes correspondantes vers le plan concerné, en indiquant les périodes d'indisponibilité déjà courues ainsi que les éléments nécessaires à l'application de la législation sociale.

(1) Art. L. 3341-6 du Code du travail.
(2) Art. L. 3341-7 et D. 3323-16 et D. 3323-17 du Code du travail.
(3) Art. L. 3341-8 du Code du travail.

pliquée (54) 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.

6 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 (55). En pratique, les périodes de calcul infra-annuelles peuvent être de 3, 4 ou 6 mois.

7 Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui, ou à défaut, les délégués du personnel, disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat. Selon l'administration, il est nécessaire que cette information soit effectuée de manière complète et régulière en adaptant la périodicité des communications aux représentants des salariés à celle retenue pour le calcul de l'intéressement.

Les représentants du personnel vérifient l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Ils peuvent, à cet effet, demander toutes précisions et tout document utile pour procéder à cette vérification. Ils peuvent également, le cas échéant, avoir recours à un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 du Code du travail.

(54) Appel Paris, 18e ch., sect B, 15 nov. 2007, n° S 05/00490, SA Home Shopping Services c/ Urssaf de Paris.
(55) Cass. soc. 7 avril 2004, n° 02-30797, Sté Biezanek Noyautage c/ Urssaf d'Eure-et-Loir.

Lorsque dans l'entreprise n'existent ni comité d'entreprise ni délégués du personnel, 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.

8 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 1er janvier 2016.

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

10 L'information du personnel figure parmi les sujets devant obligatoirement faire l'objet d'une clause dans l'accord d'intéressement. Chaque salarié doit recevoir une note d'information relative aux clauses de l'accord. Cette note doit être remise à tout nouveau salarié embauché. Les entreprises doivent remettre au salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs existants au sein de l'entreprise (voir encadré ci-contre).

L'accord d'intéressement doit prévoir aussi les conditions d'information des représentants du personnel sur son suivi.

F - 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.

Le montant global de l'intéressement y compris le supplément d'intéressement ou l'intéressement du projet éventuellement versés 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 également 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 spécifique, dans les conditions et limites fixées par l'arrêté ministériel du 20 décembre 2002.

D'autre part, la loi fixe un montant maximum individuel de l'intéressement versé à chaque salarié (56). 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, la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale. Pour 2016, cette limite s'établit à 19308 euros et 19614 euros pour 2017.

Les sommes excédentaires versées au salarié ne sont plus soumises à exonération de cotisations sociales. L'accord peut prévoir que ces sommes excédentaires soient réparties entre les salariés n'atteignant pas le plafond.

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

b) Le versement

Jusqu'au 31 décembre 2015, lorsqu'un salarié était informé des sommes qui lui étaient attribuées

(56) Art. L. 3314-8 du Code du travail.

au titre de l'intéressement et qu'il n'avait pas indiqué ce qu'il souhaitait en faire, ces sommes lui étaient versées directement.

Désormais, 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 son 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 au PEE ou, le cas échéant, au PEI. Cette disposition s'applique aux droits à l'intéressement attribués à compter du 1er 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.

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 [57].

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; le fait que, 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 à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale [58].

Pour les droits à l'intéressement attribués entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017 et affectés par défaut à un plan d'épargne, le salarié peut demander le déblocage de son intéressement dans un délai de trois mois à compter de la notification de son affectation sur un plan d'épargne salariale [59]. Ce déblocage anticipé fait l'objet d'un versement unique. Les droits correspondants sont calculés sur la base de la valeur liquidative applicable à la date de la demande de rétractation [60]. Le montant ainsi débloqué est soumis à l'impôt sur le revenu comme un salaire au titre de l'année de sa perception. Les plus-values et dividendes éventuels sont 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 doit 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 sont sanctionnés par la pro-

(57) Art. R. 3313-12, I du Code du travail.
(58) Art. L. 3313-12 du Code du travail modifié par le décret n° 2015-1606 du 7 déc. 2015, JO du 9.

(59) Art. L. 3315-2 du Code du travail.
(60) Loi n° 2015-990 précitée, art. 150 III.

➡ Rôle de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Dans le domaine de l'épargne salariale, le rôle de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) s'articule autour des deux missions essentielles :

- assurer pour les entreprises et leurs salariés une mission générale de conseil, d'information et d'aide à la négociation collective lors de la mise en place de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale et dans leur mise en œuvre ;
- prévenir et limiter le contentieux potentiel par un examen des accords lors de leur dépôt, permettant d'éviter leur remise en cause *a posteriori*.

Le contrôle de la Direccte s'exerce tant sur le fond que sur la forme. Le contrôle sur le fond appelle la collaboration renforcée avec les Urssaf et les services fiscaux.

En vue de sécuriser l'ensemble des dispositifs de l'épargne salariale (accords d'intéressement, accords de participation, règlements des plans d'épargne salariale, accords de branche instituant des plans d'épargne interentreprises), la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 a généralisé le dispositif de contrôle *a posteriori* qui était, avant la loi, applicable aux seuls accords d'intéressement à la participation et aux règlements des plans d'épargne.

Dans ce but, la Direccte dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois ou règlements.

Passé ce délai, et en l'absence d'observations de l'administration, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux lois et règlements en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation [1]. Une entreprise avait fait l'objet d'un redressement portant sur la réserve spéciale de participation, alors que l'avenant au titre duquel la réserve avait été versée avait bien été déposé. La cour d'appel avait validé le redressement en relevant que l'entreprise ne justifiait pas de l'absence d'observations de la part de la Direccte dans le délai de quatre mois suivant le dépôt de l'avenant. Mais la Cour de cassation a cassé cette décision, au motif qu'elle avait fait exclusivement peser la charge de la preuve sur l'employeur [2]. Il résulte de cette décision qu'il appartient aux organismes de recouvrement envisageant un redressement de vérifier si la Direccte a formulé des observations aux entreprises. Cette vérification est facile puisque les Urssaf sont préalablement consultées par la Direccte avant toute demande de modification.

(1) Art. L. 3345-2 à L. 3345-4 du Code du travail
(2) Cass. 2e civ. 19 janv. 2017, n° 16-11312, Sté Airbus DS Géo c/ Urssaf Midi-Pyrénées.

duction 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 (61).

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) 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 pour chaque salarié, d'une fiche distincte du bulletin de paye. 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). Depuis le 1er janvier 2016, 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.

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 (62). 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 le compte épargne-temps 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) ou de disposer d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises 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 des 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 190.

G - Dépôt de l'accord

L'accord d'intéressement, accompagné des documents obligatoires (qualité des signataires, liste nominative, etc.) doit être déposé en deux exemplaires dont l'une version en support papier signée par des parties et une version électronique (63). Ce dépôt doit être effectué, par la partie la plus diligente, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu où il a été conclu (64). 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 (sur cette date voir p. 192). 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.

En ce qui concerne les accords de groupe, l'administration précise qu'ils doivent être déposés auprès de la Direccte dont relève le siège de la société chargée de la mise en œuvre de l'accord. En règle générale, c'est la société mère ou holding ou la société principale du groupe spécial.

Pour l'intéressement, lorsque des accords d'établissement sont conclus, ils doivent faire l'objet d'un dépôt unique avec l'accord d'entreprise auprès de la Direccte compétente territorialement pour recevoir l'accord d'entreprise (Direccte du lieu de conclusion de l'accord d'entreprise qui, en règle générale, correspond au siège de l'entreprise) (65).

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 (66). Les acomptes versés avant le dépôt de l'accord ne peuvent pas être rétroactivement exonérés (67).

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 l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la Direccte selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même (68).

L'accord d'intéressement, l'accord de participation et le règlement d'un

(61) Circ. intermin. n° 2016-45 précitée.

(62) Art. L. 3151-1 du Code du travail.

(63) Art. D 2231-2 du Code du travail.

(64) Art. D 3313-1 du Code du travail.

(65) Guide de l'épargne salariale, juillet 2014.

(66) Art. L. 3315-5 du Code du travail.

(67) Guide de l'épargne salariale, juillet 2014.

(68) Art. D. 3313-5 à D 3313-7 du Code du travail. Voir Cass. 2e civ. 22 janv. 2015, n° 14-10701, Sté Promo Vert.

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 ([68])

H – Information des salariés

L'accord d'intéressement doit faire l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés de l'entreprise. Cette note doit mentionner notamment le devenir de l'intéressement si le salarié a quitté l'entreprise et s'il ne peut pas 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 ([70]).

(69) Art. L. 3345-1 du Code du travail.
(70) Guide de l'épargne salariale, juillet 2014.

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 pendant une durée de 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 des sommes ou des valeurs mobilières épargnées. À l'expiration de ces délais, ces sommes sont versées au Trésor public.

I – 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 ([71]). Il appartient aux parties signataires de l'accord de régler elles-mêmes les litiges éventuels.

Si le litige ne peut pas être résolu à l'amiable, le tribunal compétent pour statuer est :
— le tribunal d'instance ou de grande instance, 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).

(71) Art. L. 3313-2, 7° du Code du travail.

2 La participation aux résultats de l'entreprise

La participation des salariés a été instituée par une ordonnance de 1967 ([72]). Ses conditions de mise en œuvre ont été depuis profondément modifiées, notamment (comme pour l'intéressement) par l'ordonnance de 1986. La loi du 7 novembre 1990 a apporté peu de modifications au système en vigueur : elle a élargi le nombre d'entreprises tenues de conclure un accord de participation et a quelque peu aménagé le système de répartition de la réserve spéciale de participation (RSP).

La loi du 25 juillet 1994 a :
— d'une part, recodifié les dispositions de l'ordonnance de 1986 principalement dans le Code du travail et pour ce qui concerne le domaine fiscal, dans le Code général des impôts ;
— d'autre part, apporté un certain nombre de modifications à l'ordonnance susvisée : nouveaux cas de déblocage anticipé de la participation, création d'accords de groupe, sort des accords en cas de changement d'employeur ([73]).

La loi du 19 février 2001 a amélioré le régime de la participation, notamment les dispositions concernant l'appréciation du seuil d'assujettissement dans les unités économiques et sociales, la répartition des droits entre les salariés, la condition d'ancienneté pouvant être exigée aux salariés, le livret d'épargne salariale ([74]).

La loi du 30 décembre 2006 a prévu notamment, au niveau de la branche, de dynamiser la conclusion d'accords de participation en instaurant une obligation de négocier, et, au niveau de l'entreprise, de faciliter sa mise en place en permettant aux employeurs de moins de 50 salariés d'instaurer unilatéralement un régime de participation. Dans le même temps, cette loi a modifié les modalités de calcul, de répartition et d'affectation des droits ([75])

La loi du 3 décembre 2008 a prévu notamment la possibilité, pour tout bénéficiaire de la participation, de choisir chaque année entre le blocage et le versement immédiat de ses droits ; les dirigeants et conjoints collaborateurs peuvent appliquer la participation volontairement ou, selon un accord dérogatoire, peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de ce régime ; le salariés des groupements d'employeurs peuvent bénéficier des dispositifs d'épargne salariale mise en place dans chacune des entreprise

(72) Ord. n° 67-963 du 7 août 1967.

(73) Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, JO du 27.
(74) Loi n° 2001-152 du 19 fév. 2001 précitée.

(75) Loi n° 2006-1770 du 30 déc. 2006, art. 9 à 19, JO du 31.

adhérentes auprès desquelles ils travaillent (76).

La loi du 6 août 2015 a harmonisé les règles régissant la participation et l'intéressement en alignant leurs délais de versement et, le cas échéant, leurs intérêts de retard. Elle a réactualisé l'obligation pour les branches de négocier un régime de participation (77)

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 : caractère aléatoire (liés aux résultats de l'entreprise), caractère collectif (l'ensemble des salariés ont vocation à en bénéficier), non substitution de la prime de participation au salaire. On verra plus loin qu'il en est de même pour la participation facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés.

A – Champ d'application

a) Entreprises assujetties

Un régime de participation est obligatoire dans toute entreprise dès que son effectif atteint 50 salariés.

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 (78) alors que les filiales y sont soumises de plein droit selon le droit commun, à moins qu'elles ne 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 (79)

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.

Sont ainsi exclus les organismes et associations à but non lucratif, les mutuelles, les organisations à but social (comité d'entreprise, cantines), les syndicats professionnels.

La législation sur la participation est applicable en France et aux DOM ; elle s'applique également aux entreprises créées en France par des sociétés étrangères (80).

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 (81).

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 du seuil d'assujettissement 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 ayant 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 (82).

Les entreprises de moins de cinquante 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 entre-

➡ Accords de participation de branche

Afin de faciliter le développement de la participation dans toutes les entreprises, la loi n° 2015-990 a obligé patronat et syndicats de négocier des accords de participation par branche, au plus tard le 30 décembre 2017.

Dans chaque branche, les entreprises restent libres d'opter pour l'application de l'accord « clés en main » ainsi négocié. Si elles le font, elles doivent respecter les règles de conclusion propres aux accords de participation.

Si l'accord de branche prévoit la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises, l'entreprise peut opter pour l'adhésion à celui-ci conformément aux dispositions régissant ce type de plan (1).

À défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2016, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

(1) Art. L. 3322-9 du Code du travail.

(76) Loi n° 2008-1258 en faveur des revenus du travail précitée.
(77) Loi n° 2015-990 précitée, art. 154.

(78) Décret n° 87-948 du 26 nov. 1987, JO du 27, modifié par le décret n° 96-255 du 26 mars 1996, JO du 29, et décret n° 2000-384 du 27 avril 2000, JO du 5 mai.
(79) Art. L. 3321-1 du Code du travail.

(80) Cass. soc. 8 févr. 2012, n° 10-28528, Sté Transports San José et Lopez, RPDS 2012, n° 807, somm. n° 086.
(81) Art. L. 3322-5 du Code du travail.
(82) Circ. DSS-DGT 2007-199 du 15 mai 2007.

prises obligatoirement assujetties s'exposent à des sanctions (83) dans le délai de un an après la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits des salariés (voir encadré «Le régime d'autorité»).

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 comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation au moins quinze jours avant son dépôt auprès la Direccte (84).

b) Calcul de l'effectif

La condition d'emploi habituel, 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 au cours des trois derniers exercices, pendant une durée de douze mois au moins, consécutifs ou non (85). La notion de seuil à retenir est analogue à celle prévue en matière de mise en place des institutions représentatives du personnel).

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 par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Pour l'appréciation du seuil de cinquante 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 des 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 (86).

L'effectif à partir duquel la participation est obligatoire s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement (87)

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 (88). 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 qu'il le prévoyait», l'entreprise demeure «soumise au régime

(83) Art. L. 3323-5 du Code du travail: 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.

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

(85) Art. R. 3322-1 du Code du travail.

(86) Art. L. 3322-4-1 du Code du travail.

(87) Cass. soc. 24 janv. 2006, n° 03-43.073, Société Gan assurances c/ Duventru.

(88) Cass. soc. 18 sept. 2002, n° 99-15.454, Société Les 3 Abers.

➡ Régime d'autorité en cas 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 un accord de participation dans le délai de 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 ne 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 bloqués 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. Le taux d'intérêt est un taux fixe annuel égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privés publié par le ministère chargé de l'économie. Ce taux est publié au début de chaque semestre (1).

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 (2). 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 (3).

(1) Art. L. 3323-5 et D. 3324-35 du Code du travail.

(2) Guide épargne salariale, juillet 2014.

(3) Cass. soc. 13 sept. 2005, n° 03-10502, Société Les Éditions J'ai lu c/ Allafort.

de participation pendant les exercices litigieux, peu important le nombre de salariés alors employés» (89)

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. Il convient donc de se reporter en page 188 pour toute précision.

1. Possibilité de conclure un accord de groupe

La loi du 25 juillet 1994 a adapté les modalités de conclusion des accords de participation aux spécificités des groupes de sociétés. Ainsi, 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 :

— 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 ;

— soit entre le mandataire des sociétés intéressées et les représentants mandatés par chacun des comités d'entreprise concernés ;

— 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 de 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 d'entreprise 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 (90). Il s'agit des 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.

2. 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 du droit commun. Cet accord doit toutefois comporter pour les salariés des avantages au moins équivalents à ceux institués dans le cadre d'un 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, à la Direccte, en deux exemplaires).

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

B – La réserve spéciale de participation

C'est à partir du bénéfice de l'entreprise que va être calculée la «réserve spéciale de participation» (RSP) 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) x (S/VA)

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 dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-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 1er janvier 2007, selon la formule légale, le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et dans les DOM et, depuis le 5 décembre 2008, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, doit désormais être majoré de la plupart des bénéfices exonérés (notamment bénéfices des entreprises nouvelles dans les zones d'aménagement du territoire; des jeunes entreprises innovantes réalisant des projets de recherche et de développement; des sociétés reprenant une entreprise industrielle en difficulté; des entreprises implantées en zones franches urbaines et des entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale ou non commerciale implantées dans les zones de recherche et développement, des sociétés d'investissements immobiliers cotées).

Par ailleurs, depuis le 1er 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 (91).

Des règles particulières sont prévues pour la détermination du bénéfice net dans le cas de société 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

(89) Cass. soc. 3 mai 2007 n° 05-12 340, Sté de fabrication et commercialisation Sofaco c/ Synd.de la métallurgie de la Loire CFDT.

(90) Art. L 3344-1 du Code du travail.

(91) Art. L. 3324-1 du Code du travail.

non soumises aux cotisations de sécurité sociale sont à inclure dans l'assiette de calcul de la réserve spéciale de participation (92); 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: La valeur ajoutée est 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 DOM: 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 impôts (93).

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

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 des avantages pour les salariés 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 3 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; la moitié du bénéfice net fiscal (94).

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 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.

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.

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 comité d'entreprise (95) et les syndicats, qu'ils aient ou non signé l'accord de participation (96).

c) Répartition de la RSP

Ce sont les salariés qui 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.

1. 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 sous contrats aidés (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 (97) 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 (98), 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 (99)

Le salarié d'un groupement d'employeurs n'ayant pas mis en place un dispositif de participation peut bénéficier des dispositifs mis en place

(92) Cass. soc. 29 oct. 2013, n° 12-23866, Sté DCNS.

(93) Art. D 3324-2 du Code du travail.

(94) Art. L. 3324-2 du Code du travail

(95) Cass. soc. 11 mars 2009, n° 08-41140, Sté Exekia.

(96) Cass. soc. 9 févr. 2010, n° 08-11338, Groupe Lur Berri.

(97) Cass. soc. 22 mai 2001 n° 99-12902, Défense Conseil International.

(98) Cass. soc. 29 oct. 2002 n° 00-14787, Défense Conseil International.

(99)() Cass. soc. 6 déc. 2007, n° 06-10858, Sté Aventis Pharma.

dans chacune des entreprises utilisatrices, si l'accord de participation le prévoit (100)

Les salariés ne peuvent être exclus 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 des motifs 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 (101).

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.

Cette 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 60 jours. Cette durée doit s'apprécier au cours du dernier exercice (102).

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.

2. Dirigeants et conjoints

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés peuvent, par un accord collectif, se soumettre volontairement au régime de la participation (103). 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 du chef d'entreprise, s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent profiter de ce régime. Comme pour l'intéressement, l'accord de participation ou le document unilatéral établi par l'employeur doit le prévoir expressément (104).

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

— l'effectif habituel de l'entreprise doit être compris entre un et deux cent cinquante salariés ;

— l'entreprise doit verser une participation supérieure au montant qui découlerait d'un calcul selon les modalités de droit commun (105).

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 ces dirigeants.

3. Critères de répartition

La répartition de la RSP entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de 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 (106).

Les plafonds sont au nombre de deux :

— un plafond de répartition des droits : il ne peut dépasser une somme, obligatoirement précisée dans l'accord de participation, au plus égale à quatre fois le plafond annuel de Sécurité sociale (107). 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 ne peut excéder les trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (108).

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 désormais 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 (109).

---

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

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

(102) Art. L. 3342-1 du Code du travail.

(103) Art. L. 3323-6 du Code du travail.

(104) Guide de l'épargne salariale, juillet 2014.

(105) Art. L. 3324-2 du Code du travail.

(106) Art. D. 3324-11 du Code du travail.

(107) 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).

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

(109) 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° 2005842 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.

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.

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 ([110]) : les congés de maternité ou d'adoption 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.).

Jusqu'à présent, lorsqu'un accord unique était conclu au sein d'une unité économique et sociale, la répartition des sommes était effectuée entre tous les salariés employés dans les entreprises constituant l'unité économique et sociale sur la base du total des réserves de participation constituées dans chaque entreprise. La loi du 30 décembre 2006 a précisé que ce type de répartition ne vaut que pour les entreprises qui n'entrent pas dans un même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du second alinéa de l'article L. 3344-1 du Code du travail. 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 ([111])

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.

C – Gestion des droits

Les modalités de gestion des sommes revenant aux salariés, inscrites à la RSP, ont été modifiées par la loi du 30 décembre 2006. Toutefois, cette modification ne s'applique qu'aux accords conclus après la promulgation de cette loi, c'est-à-dire après le 31 décembre 2006.

a) Accords conclus jusqu'au 1er janvier 2007

Les accords de participation conclus avant le 31 décembre 2006 continuent d'être régis par les dispositions antérieures. L'ancien article L. 442-5 du Code du travail énumérait limitativement les modes de gestion des droits des salariés qui pouvaient être utilisés. La gestion de ces droits était obligatoirement définie dans l'accord de participation.

Cet accord pouvait prévoir :
— l'attribution d'actions ou de coupures d'actions de l'entreprise ;
— la souscription d'actions dans une reprise d'entreprise par son personnel ;
— l'acquisition de titres de Sicav ou de parts de fonds communs de placement (FCP) par l'intermédiaire d'organismes d'investissements collectifs ;
— l'affectation au plan d'épargne : plan d'épargne d'entreprise, interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ;
— l'affectation à un fonds d'investissement dans l'entreprise.

L'accord de participation pouvait prévoir plusieurs modalités d'utilisation de la RSP et laisser aux salariés une possibilité de choix individuel. Dans ce cas, il devait alors préciser les modalités d'exercice de ce choix (information, forme, délai) et indiquer clairement comment seront gérés les droits des salariés qui n'auraient pas expressément opté pour l'un des modes de placement proposés.

S'il y a défaut d'accord de participation, les sommes sont obligatoirement placées sur un fonds que l'entreprise doit consacrer à l'investissement.

b) Accords conclus après le 1er janvier 2007

L'article 17 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 a modifié l'article L. 442-5 devenu l'article L. 3323-2 du Code du travail en limitant les modes possibles de placement des sommes issues de la participation. Désormais, ces sommes 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 prévoir l'affectation de la réserve spéciale de participation uniquement à un compte courant bloqué, mais il peut combiner les deux formules.

Cette diversification des placements concernait initialement les accords conclus après le 1er janvier 2007, mais cette obligation de diversification s'applique, depuis le 1er janvier 2013 à tous les accords de participation, quelle que soit la date à laquelle ils ont été conclus ([112]).

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

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

(111) JO-Débats du 9 déc. p. 7773 et suiv.

(112) Loi n° 2010-1330 du 9 nov. 2010, art. 110-I, JO du 10.

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.

L'accord de participation conclu avant la loi du 30 décembre 2006 pouvait prévoir que les sommes attribuées au titre de la participation alimenteront le plan d'épargne d'entreprise, mais il s'agissait d'une simple faculté. Lorsque l'accord ne le prévoyait pas, les salariés pouvaient, sous certaines conditions y affecter la RSP. En effet, lorsque les salariés ont adhéré à un plan d'épargne d'entreprise (PEE), ils peuvent obtenir de l'entreprise, si le plan le prévoit, que les sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation soient versées sur ce plan. Par contre, si le PEE n'autorise pas une telle affectation, les salariés ne peuvent pas l'exiger.

Précisons que la possibilité d'affecter la RSP à des FCPE, des Sicav ou à des attributions d'actions de l'entreprise ou de souscriptions d'actions émises en vue d'un rachat d'entreprises par les salariés n'est pas exclue, mais elle se fera désormais par le biais du plan d'épargne d'entreprise pour les accords de participation, quelle que soit la date à laquelle ils ont été conclus

Attention, seules les sociétés coopératives de production peuvent prévoir l'emploi de la totalité de la RSP soit en parts sociales, soit sur des comptes courants bloqués ([113]).

D – Versement immédiat ou indisponibilité des droits de la participation

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 ans ou huit ans ([114]).

a) Versement immédiat de la participation

Chaque salarié bénéficiaire dispose, tous les ans, à l'occasion du versement effectué au titre de la répartition spéciale de la réserve de participation, 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 d'un 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 ([115])

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 (à 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 1er juin 2017 et les droits deviendront disponibles le 1er juin 2022.

Les salariés peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie de leurs avoirs attribués au titre de la participation 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.

(113) Art. L. 3323-3 du Code du travail.

(114) Art. L. 3324-10 du Code du travail.

(115) Art. R 3324-21-1 du Code du travail résultant de l'article 2 du décret n° 2009-350 du 30 mars 2009, JO du 31.

➡ 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.

Si le salarié demande le versement immédiat, l'employeur ou le teneur du compte doit effectuer ce versement avant le 1er 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 par défaut

Si le salarié ne fait pas le choix de l'utilisation de ses droits à participation (versement immédiat ou affectation à un des emplois proposés par l'accord de participation), dans les entreprises dotées d'un plan d'épargne pour la retraite (Perco), la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation 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 ([116]). En effet, il n'y a pas affectation automatique au Perco si le salarié a choisi d'affecter ses droits à 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 de 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 1er avril 2012.

À défaut de choix explicite de l'adhérent, les versements effectués sur un Perco depuis le 1er 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 grilles d'allocation 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 grilles ou par fonds générationnels, les sommes sont affectées dans le mécanisme choisi majoritairement par les salariés pour l'affectation respectivement de leurs droits à intéressement ou à participation l'année précédente ([117])

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 ([118]).

Le supplément de participation n'est pas concerné par le mécanisme d'affectation par défaut au Perco. Ce supplément est investi dans un Perco 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).

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 ([119]). Seules les sommes inférieures à 80 euros peuvent être réparties immédiatement ([120]).

1. 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 (5 ou 8 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 ([121]) :

a. 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 pacser plusieurs fois au cours de son existence, il peut bénéficier à nouveau de cette facilité de déblocage. Le concubinage ne permet pas le déblocage.

b. 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 fa-

(116) Art. L. 3324-12 du Code du travail.

(117) Circ. Intermin. n° 2016-45 du 18 févr. 2016 précitée.

(118) Art. R. 3334-1-1 du Code du travail.

(119) Circ. Intermin. n° 2016-45 précitée.

(120) Arrêté du 10 oct. 2001, JO du 18.

(121) Art. R. 3324-22 du Code du travail.

mille où survient cet événement : 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. Rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (licenciement, démission, fin du contrat à durée déterminée, mise ou départ à la retraite, rupture à l'amiable, rupture conventionnelle) et, depuis le 1er 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.

g. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 ; à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée (par exemple, profession libérale) ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ; 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…)

h. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale portant 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 remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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.

i. Situation de surendettement au sens de l'article L. 712-1 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 ([122]). Le ver-

➡ Modèle de lettre

Demande de déblocage immédiat

Nom, prénoms…
Adresse…

Établissements…
Adresse…

(Pli recommandé avec accusé de réception)

À…, le…

Monsieur le directeur

En vertu de l'article L. 3324-10 du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander le déblocage immédiat de mes droits de participation aux résultats de l'entreprise au titre de l'année… pour un montant de…

Veuillez agréer……

Signature

(122) Art. R. 3324-24 du Code du travail.

sement de ces sommes est garanti par l'AGS ([123]).

2. 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 droit) d'en faire expressément la demande à l'employeur ou à l'organisme gestionnaire des fonds (voir modèle de lettre ci-contre).

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.

3. Délai de présentation

La demande de déblocage doit être présentée dans les six mois de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat, décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, invalidité et surendettement, 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.

E – 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 ([124]).

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 comité d'entreprise (ou à la commission créée à cet effet par ce comité).

Ce rapport doit comporter notamment: les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve, notamment lorsque celle-ci est effectuée par comptes courants bloqués.

Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour ([125]).

Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable rémunéré par l'employeur ([126]). Cette assistance est indispensable vu la complexité des textes. Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport doit être présenté aux délégués du personnel et 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 réserve spéciale de participation (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;

— le montant 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 confiée 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;

— les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif 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 ([127]).

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation et administration d'instruments financiers gérant les sommes épargnées ou transfé-

(123) Art. L. 3253-10 du Code du travail.
(124) Les conditions de ces informations sont précisées par les articles D. 3323-12 à D. 3323-18, D. 3324-36, D. 3324-27 du Code du travail.
(125) Art. D. 3323-13 du Code du travail
(126) Cass. soc 28 janv. 2009, n° 07- 18284, Sté Syndex c/ Sté Promotion prêt-à-porter-Pimkie.
(127) Art. D. 3323-6 du Code du travail.

➡ Modèle de lettre

Demande de déblocage anticipé

(Pli recommandé avec A.R.)

À ..., le ...

Monsieur le directeur,

J'ai l'honneur de vous demander le déblocage par anticipation de mes droits à la participation aux résultats de l'entreprise car .... (indiquer de quoi il s'agit: mariage, décès, création d'entreprise, etc.). En effet, le motif justifiant ma demande fait partie des cas prévus par l'article R. 3324-22 du Code du travail m'autorisant à solliciter ce déblocage anticipé. Vous trouverez ci-joints les justificatifs nécessaires. Veuillez .....

Signature

rées 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 des 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 page 194). 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 de un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité auquel elles sont soumises, soit cinq ans 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 20 ans ou 27 ans en cas de décès du bénéficiaire ([128]). 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 ([129]).

(128) Art. D. 3324-37 et D. 3324-38 du code du travail et L. 312-20 III du Code monétaire et financier.
(129) Cass. soc. 26 janv. 1989, n° 86-43081, Sté Portrex.

JUSTIFICATIFS À FOURNIR SELON LES CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ AUTORISÉS

SITUATIONS	JUSTIFICATIFS
MARIAGE DU BÉNÉFICIAIRE	Fiche d'état civil ou livret de famille
CONCLUSION D'UN PACS	Attestation du tribunal d'instance jusqu'au 30 oct. 2017 et à partir du 1er nov. 2017, 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 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° ou 3° 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 : – acte de décès et certificat de notoriété délivré par le notaire avec nom et adresse de ce dernier auquel les sommes doivent être versées. Si la succession n'est ouverte chez un notaire : acte de décès et certificat 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 Plan de financement en cas de prêt Permis de construire ou déclaration préalable des 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 de 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

F – 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 aux salariés. Il peut y être dérogé qu'avec l'autorisation expresse de la loi. ([130]).

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 ([131])

Par contre, 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, ensuite le Conseil d'État) qui ne peuvent être saisies 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 ; 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 calculer la réserve spéciale de participation, qui ne porte pas sur le montant des salaires déclarés à l'administration fiscale, relève de la juridiction judiciaire ([132])

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 ([133])

➡ Examen annuel

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif (Perco) ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur est tenu de négocier à cette fin, lors de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

L'employeur engage également, chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie de sommes collectées dans le cadre d'un Perco et à l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ([1])

(1) Art. L. 2242-5, 3° du Code du travail modifié par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, II, JO du 18.

(130) Cass. soc. 23 mai 2007, n° 04-20157, Féd. Mét CFE-CGC et a. c/ Féd. gén. des mines et de la métallurgie CFDT et a.

(131) Art. L. 3326-1 du Code du travail.

(132) Cass. soc. 2 déc. 2008, n° 07-16.615, Comité d'entreprise de l'UES Emap nature c/ UES Emap nature.

(133) Art. L. 3326-2 du Code du travail.

La loi « travail » dans la RPDS

N° 860 – décembre 2016

• Vers un droit du travail éclaté
• Les nouvelles règles de la négociation collective

N° 862 - février 2017

• La durée du travail
• Les accords de préservation et de développement de l'emploi
• Les institutions représentatives du personnel encore malmenées

N° 863 - mars 2017

• La santé au travail compromise
• Les licenciements économiques facilités
• Formation professionnelle et loi travail

Commande et abonnement à 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex ou sur notre site internet www.nvo.fr

Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). **Abonnement :** 9 € par mois ou 108 € par an incluant la RPDS papier et son supplément Internet (RPDS numérique + le guide droit du travail en actualisation permanente + la veille juridique).

➡ Participation : régime fiscal et social

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

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 charges sociales. Par contre, elles sont assujetties, depuis le 1er 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 8 % s'applique pendant six ans à compter de la date d'effet de l'accord aux entreprises de moins de 50 salariés concluant un accord de participation ou d'intéressement pour la première fois ou n'ayant pas conclu pendant les cinq ans précédant la date d'effet de l'accord. Ce taux réduit concerne les accords de participation ou d'intéressement conclus depuis le 8 août 2015.

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 versées 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 ou les versements immédiats des participations n'excédant pas 80 euros. Par contre, les sommes versées immédiatement au salarié sur sa demande et excédant le montant de 80 euros sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement.

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 déblocages 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 pris 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 (Cass. soc. 1er février 2005, n° 02-14452, Sté Crédit de logement).

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. Elles sont prélevées sur la participation avant sa répartition entre les salariés. En outre, les revenus de l'épargne salariale acquis au titre de la participation lorsqu'ils sont par ailleurs exonérés, sont soumis à un prélèvement social de 4,5 % et deux prélèvements additionnels de 0,30 % et de 2 %.

Enfin disponible début septembre !

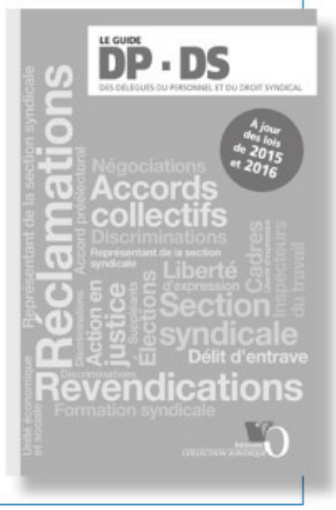
Nouvelle édition 2016-2017

Le guide des délégués du personnel et des délégués syndicaux

À jour de la loi du 17 août 2015 et de la loi « travail » d'août 2016

Ce guide juridique et pratique s'adresse d'abord aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. Mais il sera utile à tous les salariés, syndiqués ou non, soucieux de faire respecter leurs droits. Il contient de nombreux renseignements regroupés par thèmes alphabétiques permettant de rendre plus efficace l'exercice des libertés syndicales lesquelles sont trop souvent malmenées par certains employeurs. Au-delà du respect des droits acquis, ce guide constitue un point d'appui pratique pour en exiger de nouveaux.

Prix : 10 euros (+ frais de port 3 euros). Commande accompagnée du règlement à NVO-RPDS, 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex ou sur notre site Internet www.nvo.fr



Lois « travail » et « Rebsamen »

Cette 13e édition prend en compte les différentes modifications apportées au droit des comités d'entreprise par les lois des 17 août 2015 et 8 août 2016 (consultations annuelles du comité d'entreprise, délais de consultation, contestation des expertises CHSCT, etc.)

Nouveaux développements sur les lois de 2013, 2014 et 2015

À jour des textes et de la jurisprudence, ils concernent l'accès à l'information du comité d'entreprise et ses attributions économiques, la base de données économiques et sociales, le droit du licenciement économique, la délégation unique du personnel, le CHSCT, les obligations comptables du comité d'entreprise.

L'ouvrage de référence

mis à jour après les lois du 8 août 2016 et du 17 août 2015 - 13e édition

Commandez sur www.nvo.fr
Disponible à partir du 19 avril 2017

Bon de commande *Droit des CE*

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE PROFESSIONNELLE _____

SYNDICAT/SOCIÉTÉ _____
À préciser si nécessaire à l'expédition

NOM* _____ PRÉNOM* _____

N°* _____ RUE* _____

CODE POSTAL* _____ VILLE* _____

TÉL. FIXE* _____ TÉL. PORTABLE* _____

COURRIEL* _____

* Champs obligatoires, nécessaires à l'expédition

Code article	Désignation	PU TTC	Quantité	Montant
01170357	Droit des CE	122€		
	Frais de port*			
	Total de la commande			

*Frais de port :
de 1 à 3 ex. = 12 €
de 4 à 7 ex. = 17 €
de 8 à 10 ex. = 22 €
au-delà, nous consulter.

Code origine : mag

Règlement par chèque n° _____ à l'ordre de la NVO - Banque : _____

ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : Nouvelle SA La Vie Ouvrière - Case 600
Service Diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr

ÉLUS, MANDATÉS ET MILITANTS DU DROIT

RPDS VOTRE MENSUEL DE RÉFÉRENCE SUR L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Abonnez-vous

9€/mois*

Accès bimédia sur **www.nvo.fr**

***CE**, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %.*
(Art. L. 2325-43 du Code du travail et circ.min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

☐ Oui, je m'abonne à la RPDS

Bulletin d'abonnement

Société (si nécessaire à l'expédition).....

Fédé. .....

Nom .....

Prénom .....

N° ..... rue .....

Code postal ..... Ville .....

Tél. .....

Année de naissance .....

Email .....

JE M'ABONNE À :

La RPDS bi-média 108 € /an, 11 numéros dont un double (la revue RPDS papier et web, les archives, la veille juridique, le droit du travail, les modèles de lettres).

Payable

☐ par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière

N° chèque..... Banque.....

En prélèvement automatique

☐ 1 prélèvement ☐ 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir l'autorisation ci-contre et de joindre votre RIB.

Je souhaite recevoir une facture ☐ oui ☐ non

Service Abonnements Nouvelle Vie Ouvrière/NVO Case 600 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
Offre limitée jusqu'au 01/09/2016

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière.

TITULAIRE DU COMPTE .....

Nom.....

Prénom.....

N° ..... rue .....

Code postal ..... Ville.....

IBAN

BIC

Paiement : Récurrent / répétitif

Fait le..... à ..... Signature

CRÉANCIER
La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA: FR87ZZZ632727

ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE

Nom.....

Adresse .....

Code postal ..... Ville .....

mag

** Valable uniquement en prélèvement automatique*

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2016):
Aide totale : 1 008 €
Aide partielle : de 1 008 à 1 510 €

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle complémentaire
Plafond de ressources annuelles :
• personne seule : 8 723 €
• deux personnes : 13 085 €
• trois personnes : 15 701 €
• quatre personnes : 18 318 €
• personne en plus : 3 489,20 €

Revenu de solidarité active (RSA)
– Personne seule : 536,78 €
1 enfant : 805,17 €
2 enfants : 966,20 €
3 enfants : 1 180,91 €
par enfant en plus : + 214,71 €
– Couple : 805,17 €
1 enfant : 966,20 €
2 enfants : 1 127,23 €
3 enfants : 1 341,94 €
par enfant en plus : + 214,71 €
– Parent isolé : 1 enfant : 919,05 €
2 enfants : 1 148,81 €
par enfant en plus : + 229,76 €
femme enceinte : 689,29 €

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.

Garantie mensuelle minimale :
1 480,30 €

Contingentement annuel d'heures indemnisables :
1 000 heures par salarié

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Durée d'indemnisation :
– Égale à la durée d'affiliation dans la limite de 24 mois pour les salariés de moins de 50 ans et 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus. La durée d'indemnisation ne peut dépasser la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage
– 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

Durée minimale d'affiliation :
4 mois ; si l'allocataire reprend un emploi dans les douze mois suivant la première ouverture de droit, la durée d'affiliation minimale requise pour avoir droit à une nouvelle indemnisation est de six mois

Période de référence :
28 mois pour les salariés de moins de 50 ans ; 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus

Allocations :
40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + 11,76 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR ; minimum journalier : 28,67 € dans la limite de 75 % du SJR.
Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation : allocation plancher de 20,54 €

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 : 16,27 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables)
• 55 ans et plus :
– 16,27 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi ; sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 546e jour d'indemnisation (18 mois)
– 23,34 € maximum par jour, pour ceux qui bénéficient de la majoration au 31 décembre 2003 (55 ans et 20 ans d'activité salariée ou 57 ans et 6 mois et 10 ans d'activité salariée) ; majoration supprimée depuis le 1er janvier 2004
• Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité) :
– personne seule : 1 138,90 €
– couple : 1 789,70 €

Allocation temporaire d'attente
• 11,46 € par jour :
– détenus libérés
– catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité
– 35,13 € maximum par jour, soit 1 053,90 € 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 (y compris le montant de l'allocation) :
– personne seule : 1 686,24 € ;
– couple : 2 423,97 €

COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Salaires :
– Assurance-maladie : 0,75 % sur la totalité du salaire.
– Assurance vieillesse : 6,90 % dans la limite du plafond (3 269 € par mois) + 0,40 % sur la totalité du salaire.
– Assurance chômage : 2,40 % dans la limite de 4 fois le plafond (13 076 € par mois)

Revenus de remplacement :
– Pensions et retraites complémentaires : 1 % sur la totalité.
– Préretraites : 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous du Smic journalier.
– Chômage : 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation en dessous de 28,67 €

Remboursement de la dette sociale (RDS) : 0,5 % sur 98,25 % du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite. Exonération si revenu de l'allocataire inférieur au revenu fiscal de référence ou si l'intéressé perçoit un avantage de vieillesse non contributif.

Contribution sociale généralisée (CSG) :
– 7,5 % sur 98,25 % du salaire brut et 6,2 % sur 98,25 % du montant des allocations de chômage
– 6,6 % sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.
Exonération de cette contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 10 996 € pour une part de quotient familial + 2 936 € pour demi-part supplémentaire
Taux réduit de 3,8 % pour les titulaires de pensions, préretraites et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plancher (10 996 € pour une part de quotient familial + 2 936 € pour demi-part supplémentaire) et un montant plafond (14 375 € pour une part de quotient familial + 3 838 € pour demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

– Salaire : 3 ans.
– Litiges sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail : 2 ans
– 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 € brut (indice majoré 309).
Indemnité de résidence (indice majoré 313) :
zone 1 : 44,00 € ; 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 : 130,51 €
Complément :
1re catégorie : 97,88 €
2e catégorie : 265,10 €
3e catégorie : 375,21 € ;
4e catégorie : 581,46 €
5e catégorie : 743,13 €
6e catégorie : 1 107,49 €

Autres allocations :
– adulte handicapé : 810,89 €
– adulte handicapé sans enfant à charge : 243,27 €
– ressources annuelles :
• personne seule : 9 730,68 €
• couple : 19 461,36 €
• par enfant à charge : 4 865,34 €

– minimum laissé à la personne en cas d'hospitalisation, d'hébergement ou de détention : 243,27 €
– majoration pour vie autonome : 104,77 €
– garantie de ressources (GRPH) : 990,20 €

JEUNES

Apprentis :
Salaire minimum applicable :
– 16 à 17 ans :
1re année : 25 % du Smic
2e année : 37 % ; 3e année : 53 % ;
– 18 à 20 ans :
1re année : 41 % du Smic
2e année : 49 %
3e année : 65 %
– 21 ans et plus :
1re année : 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable
2e année : 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable
3e année : 78 % du Smic ou 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

MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires : 3,54 €

PRÉAVIS

Licenciement :
– moins de six mois d'ancienneté : voir conventions collectives et usages ;
– entre six mois et deux ans d'ancienneté : un mois
– à partir de deux ans d'ancienneté : deux mois (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

PRÉRETRAITES

Garantie minimale journalière de préretraite ASFNE : 31,73 €
Maximum journalier : 125,61 €

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS :
Revenus annuels ne dépassant pas 67 408 + 5 617 par enfant à charge au-delà de 2 :
• 2 enfants : 129,86 €
• 3 enfants : 296,24 €
• 4 enfants : 462,62 €
• enfant suppl. : 166,38 €
• majoration pour âge des enfants : 64,93 €
• Forfait d'allocation : 82,11 €
Revenus se situant entre 67 408 + 5 617 par enfant à charge au-delà de 2 et 89 847 + 5 617 par enfant à charge au-delà de 2 :
• 2 enfants : 64,93 €
• 3 enfants : 148,12 €
• 4 enfants : 231,31 €
• enfant suppl. : 83,20 €
• majoration pour âge des enfants : 32,47 €
• Forfait d'allocation : 41,06 €
Revenus supérieurs à 89 847 + 5 617 par enfant à charge au-delà de 2 :
• 2 enfants : 32,47 €
• 3 enfants : 74,06 €
• 4 enfants : 115,65 €
• enfant suppl. : 41,60 €
• majoration pour âge des enfants : 16,23 €
• forfait d'allocation : 20,53 €
Complément familial :
169,03 € (majoré 236,71 €)
Ressources annuelles : revenus supérieurs à 3 143 € et inférieurs ou égaux à 6 284 € (3 143 € pour le complément majoré)
Prestation d'accueil au jeune enfant :
• prime à la naissance : 923,08 €
• prime à l'adoption 1 846,15 €
• allocation de base : 184,62 € (taux plein) ; 92,31 € (taux partiel)

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point
Agirc : 0,4352 €. Arrco : 1,2513 €. Ircantec : 0,47507 €

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS
– salariés de plus de 2 ans d'ancienneté : 78 456 €
– salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 65 380 €
– salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : 52 304 €
Titre-restaurant : 50 à 60 % payés par l'employeur : contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,37 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel : 3 269 €
Avantage en nature :
– nourriture : 4,75 € 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 : 3 415 €
Indemnité journalière maladie :
– normale : 43,80 €
– majorée : 58,40 €
Indemnité journalière AT
– maxi : 196,29 €
à partir du 29e jour : 261,72 €
Indemnité journalière maternité :
– maxi : 84,90 € – mini : 9,29 €
Invalidité :
– maxi-pension par mois :
30 % = 980,70 €
50 % = 1 634,50 €
- mini-pensions par mois :
30 % = 282,78 €
50 % = 282,78 €
allocation supplémentaire par an :
personne seule : 4 864,56 €
ménage : 8 027,27 €
tierce personne :
1 107,49 € par mois.
Allocation veuvage :
– 602,12 € par mois pendant 24 mois.
Si conjoint décédé :
versement pendant trois années supplémentaires, à condition d'être âgé(e) de 50 ans ou plus
Maximum trimestriel de ressources : 2 260,20 €

SMIC

Métropole et départements d'outre-mer : 9,76 €
Mensuel brut (151,67 heures) : 1 480,30 €
Jeunes salariés :
– 16 ans : 7,80 €
– 17 ans : 8,78 €
– après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans : 9,76 €
Horaire collectif de 39 heures :
Mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25 % : 1 691,73 €

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort :
TI : 10 000 € ; au-delà : TGI.
Compétence en dernier ressort :
Cons. prud. = 4 000 €. TASS : 4 000 €
TI (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe) : 4 000 €
Juge de proximité : 4 000 €
Taux d'intérêt légal : 4,16 % pour le 1er semestre 2017 (intérêts de retard)
Délais d'appel :
– prud'hommes TI et TGI : un mois
– référés, saisie-arrêt, etc. quinze jours
– pénal : dix jours
Ordonnance de non-lieu : dix jours
Délais cassation :
– affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales) : deux mois
– élections : dix jours
– pénal : cinq jours

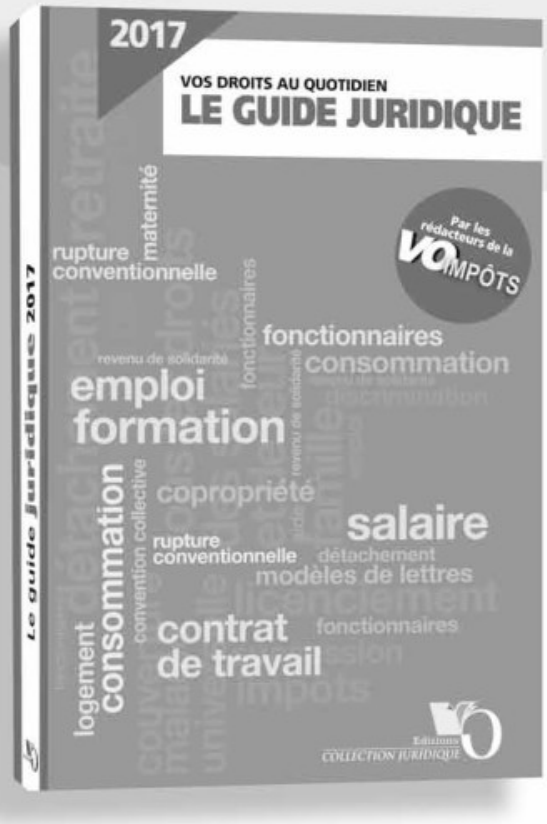
VIEILLESSE

Allocations :
– allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois :
• personne seule : 803,20 €
• couple : 1 246,97 €
– allocation AVTS par mois : 282,78 €
– allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois :
• personne seule : 520,41 €
• couple marié : 681,39 €
– ressources annuelles :
personne seule : 9 638,42 €
couple : 14 963,65 €
Pensions :
– Maximum annuel théorique : 19 614 €
– Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50 % : 629,62 €
– Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1er oct. 2015 : 688 €
– Réversion : ressources annuelles autorisées à la date de la demande :
• personne seule : 20 300,80 €
• couple : 32 481,28 €
Montant maximum annuel : 10 591,56 €
Minimum annuel : 3 406,47 €

nouveau

Éditions

Édition 2017
La collection juridique pour faire respecter vos droits



Loi travail : ce qui change en 2017

- Priorité aux accords d'entreprise
- Compte personnel d'activité
- Licenciement économique...

COMMANDEZ SUR WWW.NVO.FR
Parution mars 2017 | 10 €

Bon de commande **Guide juridique 2017**

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE PROFESSIONNELLE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

NOM* **PRÉNOM***

N°* **RUE***

CODE POSTAL* **VILLE***

TÉL. FIXE* **TÉL. PORTABLE***

COURRIEL*

*** Champs obligatoires, nécessaires à l'expédition**

Code article	Désignation	PU TTC	Quantité	Remise*	Montant
01170155	Guide juridique 2017	10 €			
	Frais de port				3 €
	Total de la commande				

Remises*
5 ex. commandés **- 5 %**
10 ex. commandés **- 15 %**

Code origine : mag

Règlement par chèque n° ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊ à l'ordre de la NVO - Banque :

la cgt

ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : Nouvelle SA La Vie Ouvrière - Case 600
Service Diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr