

ANNEXES AU BULLETIN DE PAIE

CREDIT D'HEURES DES DELEGUES DU PERSONNEL - GENERALITES

DEFINITIONS

Les salariés titulaires d'un mandat de délégué du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, pendant lequel ils ne sont pas présents à leur poste de travail.

Ces absences autorisées sont appelées heures de délégation. Il est également dit que les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mission représentative. Le temps de réunion ne s'impute pas sur le temps de délégation légal.

Des dispositions de la convention collective peuvent augmenter ce temps d'absence autorisé.

NOMBRE D'HEURES DE DELEGATION

Heures minimales pour exercer leur propre mission

L'employeur laisse aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :

- **10** heures par mois dans les entreprises de moins de **50** salariés ;
- **15** heures par mois dans les entreprises de **50** salariés et plus.

Article L. 2315-1 du Code du travail

Heures supplémentaires pour exercer certaines attributions du comité d'entreprise

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient, en outre, d'un crédit de **20** heures par mois. Ce principe ne concerne que les entreprises de plus de **50** salariés.

Article L. 2315-2 du Code du travail

Heures supplémentaires pour exercer les missions du CHSCT

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de **50** salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités.

Article L. 4611-2 du Code du travail

Dans les établissements de moins de **50** salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants, c'est-à-dire dans le cadre du crédit d'heure propre à la délégation du personnel.

Article L. 4611-3 du Code du travail

Pas d'heures supplémentaires pour exercer une mission syndicale

Dans les établissements qui emploient moins de **50** salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article L. 2143-6 du Code du travail modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Par contre, dans les entreprises d'au moins **50** salariés, lorsqu'une section syndicale (donc présence d'une représentation syndicale dans l'entreprise) mandate un salarié, qui peut être par ailleurs délégué du personnel, pour participer à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, la personne mandatée dispose d'un crédit d'heures spécifique ou supplémentaire.

Article L. 2143-16 du Code du travail

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L. 2315-3 du Code du travail

Travailleurs temporaires

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

Article L. 2315-4 du Code du travail

UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION

Chaque crédit d'heures est mensuel et personnel, ce qui suppose l'impossibilité pour les délégués du personnel de s'échanger des heures de délégation, et celle pour ceux qui cumulent des mandats de confondre dans un même volume global le nombre d'heures de délégation accordé pour l'exercice particulier de chaque mandat.

Les délégués du personnel suppléants n'ont pas de crédit d'heures propre, sauf disposition conventionnelle ou usuelle plus favorable. Il leur est seulement permis d'utiliser celui des membres titulaires lorsque ceux-ci cessent leurs fonctions représentatives prématurément ou sont momentanément absents, dans l'état où le titulaire l'a laissé. En conséquence, si le crédit d'heures du titulaire est épuisé, le suppléant ne peut plus exercer ses fonctions représentatives.

Les heures de délégation doivent être consacrées à l'exercice des fonctions représentatives qui sont confiées en vertu de la loi ou de la convention collective, dans l'intérêt individuel ou collectif des salariés. Elles peuvent ainsi être utilisées :

- pour la préparation des réunions de l'instance à laquelle ils appartiennent ;
- pour prendre contact avec les salariés dans l'enceinte ou en dehors de l'entreprise ;
- pendant ou en dehors des heures de travail.

☞ *Le temps passé aux réunions organisées par la loi ou la convention collective, ou encore à l'initiative de l'employeur, ne doit pas être déduit du crédit d'heures. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif à tout point de vue.*

Dès lors qu'elles n'excèdent pas le contingent légal ou conventionnel, les heures de délégation sont censées être utilisées à bon escient par leur titulaire, c'est-à-dire dans le cadre du mandat représentatif et dans les limites des missions attribuées par la loi ou la convention collective.

En conséquence, les représentants du personnel n'ont en principe pas à justifier l'usage qu'ils font de leur crédit d'heures, au moment où ils s'absentent de leur poste de travail. Cette présomption s'intègre dans le cadre plus large de la nécessaire indépendance dont disposent les représentants du personnel pour exercer leurs missions représentatives.

Mais, lorsqu'un représentant du personnel a épuisé son crédit d'heures légal ou conventionnel, il doit démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le recours à des heures de délégation pour en obtenir le paiement et ne pas être sanctionné pour absence injustifiée. Les circonstances exceptionnelles supposent une activité inhabituelle et soudaine exigeant un surcroît inopiné de travail pour le représentant.

Exemple jurisprudentiel

Le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient. L'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet. Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui décide qu'un employeur ne peut imputer par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son horaire de travail, limitant, ce faisant, sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures de jour et de nuit.

Cass. soc. 11 juin 2008. n° 07-40.823

La recevabilité d'une contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur devant le Conseil de Prud'hommes est subordonnée à deux conditions préalables :

- les heures de délégation doivent avoir été payées au représentant. À défaut, l'employeur est considéré comme fautif et peut être condamné à verser des dommages-intérêts.

Cass. soc. 21 novembre 2000 – n° 98-40.730

- l'employeur doit avoir invité le salarié mandaté à préciser les activités accomplies pendant les heures contestées.

Cass. soc. 23 mai 2007 – n° 06-42.972

Le représentant du personnel est donc amené à indiquer à l'employeur ses activités au cours des heures de délégation litigieuses, sans pour cela devoir se justifier. Il ne s'agit pas de renverser la charge de la preuve de la mauvaise utilisation des heures de délégation. Cette démonstration incombe au seul employeur qui les conteste.

Cass. soc. 10 octobre 1989 - Bull. civ. V, n° 578

Aucune disposition légale n'impose la pratique dans l'entreprise des bons de délégation. Ce sont le plus souvent des carnets à souches, utilisés par les représentants du personnel pour informer l'employeur des heures de délégation prises ou à prendre. Toutefois, la convention collective, le règlement intérieur, un usage d'entreprise peut prévoir leur systématisation.

☞ *L'employeur ne peut utiliser les bons de délégation pour contrôler, a priori, la bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel ou limiter la liberté de circulation dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il pourrait être poursuivi pour délit d'entrave.*

TABLEAU RECAPITULATIF

Effectifs	Attributions propres	Attributions supplétives CE	Attributions supplétives CHSCT	Attributions supplétives DS
Entre 11 et 50 salariés	10 heures			
Plus de 50 salariés	15 heures	15 + 20 heures	15 + 2 à 20 ^(*)	

^(*) En fonction de l'effectif de l'entreprise

HEURES DE DELEGATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX

CRÉDIT D'HEURES DE CHAQUE INSTITUTION

Définitions

Les salariés titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, pendant lequel ils ne sont pas présents à leur poste de travail.

Ces absences autorisées sont appelées heures de délégation. Il est également dit que les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mission représentative.

Bénéficiaires

Bénéficiaire d'un crédit d'heures légal, voire conventionnel :

- les membres titulaires du comité d'entreprise, des comités d'établissement et du comité central d'entreprise, ou du comité interentreprises ;
- les délégués du personnel ;
- les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- les délégués syndicaux et le représentant de la section syndicale.

Articles L. 2325-6, L. 2315-1, L. 4614-3 et L. 214313 et L. 2142-1-3 du Code du travail

CREDIT D'HEURES MENSUEL ET INDIVIDUEL

Chaque représentant du personnel dispose d'un crédit d'heures mensuel et individuel. Aussi, en principe, n'est-il pas permis de transférer les heures de délégation accordées dans le cadre d'un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

De même, les membres d'une même institution représentative ne peuvent s'échanger leur crédit d'heures sauf :

- les membres du CHSCT ;
- les délégués syndicaux appartenant à la même section syndicale.

Articles L. 4614-5 et L. 2143-14 du Code du travail

ABSENCE DE CREDIT D'HEURES PROPRE POUR LES SUPPLEANTS

Les suppléants des membres titulaires du comité d'entreprise ou des délégués du personnel n'ont pas de crédit d'heures propre, sauf disposition conventionnelle ou usuelle plus favorable.

Il leur est seulement permis d'utiliser celui des membres titulaires lorsque ceux-ci cessent leurs fonctions représentatives prématurément ou sont momentanément absents, dans l'état où le titulaire l'a laissé.

En conséquence, si le crédit d'heures du titulaire est épuisé, le suppléant ne peut plus exercer ses fonctions représentatives.

La répartition des heures de délégation entre titulaires présents et suppléants est interdite, excepté pour les membres du CHSCT et pour les délégués syndicaux.

Articles L. 4614-5 et L. 2143-14 du Code du travail

CREDIT D'HEURES LEGAL

Effectif	Délégués du personnel		Comité d'entreprise		Délégués syndicaux		Rep. Section syndicale	CHSCT
	Attributions normales	Délégation unique	Membres élus	Représentants syndicaux auprès du CE	d'entreprise	Centraux		
-11	-	-	-	-	-	-	-	-
11 à 49	10	-	-	-	-	-	-	-
50 à 99	15	20	20	-	10	-	4	2
100 à 150	15	20	20	-	10	-	4	5
151 à 199	15	20	20	-	15	-	4	5
200 à 299	15	-	20	-	15	-	4	5
300 à 499	15	-	20	-	15	-	4	10
500	15	-	20	-	15	-	4	15
501 à 999	15	-	20	20	20	-	4	15
1000 à 1499	15	-	20	20	20	-	4	15
1500 à 1999	15	-	20	20	20	-	4	20
2000 et plus	15	-	20	20	20	20	4	20

Le crédit d'heures de délégation peut être augmenté par voie de convention ou d'accord collectif.

UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION

Exercice des fonctions représentatives

Les heures de délégation doivent être consacrées à l'exercice des fonctions représentatives qui sont confiées en vertu de la loi ou de la convention collective, dans l'intérêt individuel ou collectif des salariés. Elles peuvent ainsi être utilisées :

- pour la préparation des réunions de l'instance à laquelle ils appartiennent ;
- pour prendre contact avec les salariés dans l'enceinte ou en dehors de l'entreprise ;
- pendant ou en dehors des heures de travail.

☞ *Le temps passé aux réunions organisées par la loi ou la convention collective, ou encore à l'initiative de l'employeur, ne doit pas être déduit du crédit d'heures. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif à tout point de vue.*

Exemple

Article L. 2143-18 du Code du travail pour les délégués syndicaux.

Ainsi en est-il également du temps passé :

- par les membres du CHSCT aux enquêtes relatives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à la recherche de mesures préventives dans les situations d'urgence ;
- par tout représentant du personnel aux fonctions de conseiller du salarié convoqué à un entretien préalable de licenciement ;
- par les membres du comité d'entreprise aux réunions et séances des commissions dans lesquelles ils ont été désignés.

Par contre, le temps passé à la rédaction du procès-verbal de toutes ces réunions et séances doit être imputé sur le contingent d'heures de délégation auquel les représentants du personnel ont droit.

Présomption de bonne utilisation du crédit d'heures légal ou conventionnel

Dès lors qu'elles n'excèdent pas le contingent légal ou conventionnel, les heures de délégation sont censées être utilisées à bon escient par leur titulaire, c'est-à-dire dans le cadre du mandat représentatif et dans les limites des missions attribuées par la loi ou la convention collective.

En conséquence, les représentants du personnel n'ont en principe pas à justifier l'usage qu'ils font de leur crédit d'heures, au moment où ils s'absentent de leur poste de travail. Cette présomption s'intègre dans le cadre plus large de la nécessaire indépendance dont disposent les représentants du personnel pour exercer leurs missions représentatives.

Mais, lorsqu'un représentant du personnel a épuisé son crédit d'heures légal ou conventionnel, il doit démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le recours à des heures de délégation pour en obtenir le paiement et ne pas être sanctionné pour absence injustifiée.

Articles L. 2325-6, L. 2315-1, L. 4614-3 et L. 2143-13 et L. 2142-1-3 du Code du Travail

Circonstances exceptionnelles

Les circonstances exceptionnelles supposent une activité inhabituelle et soudaine exigeant un surcroît inopiné de travail pour le représentant. Elles s'apprécient également, sous le contrôle des juges du fond, par rapport aux fonctions représentatives de celui qui les invoque. Les circonstances pouvant justifier un dépassement du crédit d'heures normal sont différentes selon l'institution représentative concernée.

Exemples jurisprudentiels

Constitue une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures d'un membre du comité d'entreprise sa participation à plusieurs réunions préparatoires et assemblées du personnel préalablement à une séance extraordinaire du comité, dans le cadre d'une restructuration régionale de l'entreprise.

Cass. soc. 6 juillet 1994 - Bull. civ. V, n° 228

Par contre, ces faits n'auraient pu constituer une circonstance exceptionnelle pour un délégué du personnel, celui-ci n'ayant pas vocation, dans les grandes entreprises, à s'occuper des problèmes économiques et collectifs.

Le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient. L'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet. Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui décide qu'un employeur ne peut imputer par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son horaire de travail, limitant, ce faisant, sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures de jour et de nuit.

Cass. soc. - 11 juin 2008. n° 07-40.823

CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR DE L'UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION

La recevabilité d'une contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur devant les tribunaux est subordonnée à deux conditions préalables :

- les heures de délégation doivent avoir été payées au représentant. À défaut, l'employeur est considéré comme fautif et peut être condamné à verser des dommages-intérêts.

Cass. soc. 18 juin 1997 - Bull. civ. V, n° 231

Cass. soc. 21 novembre 2000 – n° 98-40.730

- l'employeur doit avoir invité le salarié mandaté à préciser les activités accomplies pendant les heures contestées.

Cass. soc. 13 mai 2003 – n° 01-42.728

Cass. soc. 23 mai 2007 – n° 06-42.972

Le représentant du personnel est donc amené à indiquer à l'employeur ses activités au cours des heures de délégation litigieuses, sans pour cela devoir se justifier. Il ne s'agit pas de renverser la charge de la preuve de la mauvaise utilisation des heures de délégation. Cette démonstration incombe au seul employeur qui les conteste.

Cass. soc. 10 octobre 1989 - Bull. civ. V, n° 578

Exemple

Le représentant précise l'activité qu'il a exercée : se rendre à une réunion, en précisant l'objet de celle-ci. S'il veut obtenir remboursement de la rémunération des heures contestées, l'employeur doit alors démontrer que cette activité n'entre pas dans le cadre des missions représentatives du salarié.

Les juges peuvent déduire de l'absence de réponse ou de son insuffisance que la demande en remboursement des heures litigieuses, par l'employeur, est fondée.

Cass. soc. 16 mars 1994 - Bull. civ. V, n° 100

Pour contester l'usage des heures de délégations par le représentant du personnel, l'employeur doit s'adresser au Conseil de Prud'hommes compétent sur le lieu de l'entreprise ou de l'établissement où est exercé le mandat représentatif du personnel.

Article R. 1412-1 du Code du travail

Le Conseil de prud'hommes peut être saisi en référé, en cas d'urgence pour prévenir un dommage imminent, ou pour faire cesser un « trouble manifestement illicite », c'est-à-dire une violation de la loi évidente qui entraîne nécessairement un préjudice. Dans ce cas, les juges sont au nombre de 2, un conseiller élu parmi les employeurs, un conseiller élu parmi les salariés.

BONS DE DELEGATION

Définition

Les bons de délégation se présentent le plus souvent sous la forme d'un carnet à souches. Ils sont destinés à informer l'employeur des absences du salarié pour l'exercice de son mandat représentatif, afin d'éviter que l'absence du salarié ne perturbe l'organisation du travail dans l'entreprise.

Ils permettent un décompte précis des heures de délégation utilisées, facilitant leur indemnisation.

Aucune disposition légale n'impose la mise en place dans l'entreprise d'une telle pratique. Toutefois, la convention collective, le règlement intérieur, un usage d'entreprise peuvent la prévoir.

Dans ces hypothèses, le représentant du personnel doit s'y soumettre, sous peine de sanctions disciplinaires.

Cass. crim. 10 mars 1981 - Ferroni c/ CGT

Par contre, le représentant du personnel qui n'a pas utilisé les bons de délégation pour informer l'employeur de son absence a droit au paiement de ses heures de délégation.

Cass. soc. 4 octobre 1979 - Bull. civ. V, n° 701

LIMITE A LA PRATIQUE DES BONS DE DELEGATION

L'employeur ne peut utiliser les bons de délégation pour contrôler, a priori, la bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel ou limiter la liberté de circulation dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

Exemple

A été condamné pour délit d'entrave l'employeur qui a imposé à un représentant du personnel de se munir d'un bon de délégation avant de circuler dans l'entreprise, comme une sorte de laissez-passer.

Cass. crim. 10 janvier 1989 - Bull. crim., n° 10

LIENS ENTRE LE MANDAT REPRESENTATIF ET LE CONTRAT DE TRAVAIL

Mandat et rémunération

Heures payées à échéance normale

Dès lors qu'elles sont utilisées dans les limites du quota légal ou conventionnel autorisé, les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif et payées à échéance normale. Ainsi, l'exercice d'un mandat représentatif ne doit entraîner aucune réduction de rémunération pour son titulaire et celui-ci n'a pas à réclamer le paiement de ses heures de délégation, dans la limite du crédit d'heures légal.

Articles L. 236-7, L. 412-20, L. 424-1 et L. 434-1 du Code du travail

Dépassement du crédit d'heures

En cas de dépassement exceptionnel du crédit d'heures alloué au représentant, celui-ci doit justifier l'utilisation d'heures de délégation pour en obtenir paiement par l'employeur.

Primes et accessoires de salaire

Le salarié bénéficie notamment de toutes les primes et accessoires de salaires qu'il devrait percevoir s'il restait à son poste de travail.

Exemple

Une prime d'assiduité ne peut être refusée à un salarié du fait de l'exercice d'un mandat représentatif.

Cass. soc. 11 juin 1997 - Quali c/ Société Isolacier - RJS 8-9/97, n° 988

Une prime de grand déplacement et une prime d'éloignement ne peuvent être refusées à un représentant du personnel, dès lors que la convention collective en prévoit le paiement pour tous les salariés ne pouvant rejoindre leur domicile en fin de journée. Le représentant du personnel n'a pas à justifier d'une demande de l'employeur, n'a pas à fournir de bons de délégation ; il doit seulement rapporter la matérialité de ses déplacements.

Cass. Soc. 17 janvier 2013 – n° 11-17.745

Bulletin de paie

Aucune mention du bulletin de paie ne doit permettre une distinction entre les heures travaillées et celles de délégation. Si de telles mentions permettent d'identifier les heures de délégation, elles sont illicites et peuvent conduire à la condamnation de l'employeur.

Cass. soc. 18 février 2004 - Société Distribution Casino France c/ Théron

Les heures de délégation n'ont pas à apparaître sur le bulletin de paie du salarié. Elles figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci.

Article R. 143-2 du Code du travail

Frais de déplacement des représentants du personnel

Les frais de déplacement des représentants du personnel sont à la charge de l'employeur lorsqu'ils se rendent à des réunions organisées à son initiative ou imposées par la loi.

Cass. soc. 28 mai 1996 - Bull. civ. V, n° 211

Cass. soc. 30 septembre 1997 - Bull. civ. V, n° 299

Suspension du contrat de travail

Congés payés

Le salarié en congés payés peut continuer d'exercer un mandat de représentant du personnel. Ce dernier n'est pas suspendu. Cependant, s'il a reçu le paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé, il ne pourra pas exiger le paiement de ses heures de délégation.

Cass. soc. 19 octobre 1994, n° 91-41097 D

Maladie

Même si le représentant du personnel est en arrêt maladie, l'employeur doit continuer de l'inviter aux réunions, l'arrêt maladie ne suspendant pas le mandat.

Cass. crim. 16 juin 1970, n° 69-93132, B. crim. n° 207

Ainsi en cas d'utilisation des heures de délégation elles devront être rémunérées.

Cependant pour la Sécurité sociale en cas d'exercice « répété et prolongé » d'une activité de représentant du personnel, (qu'elle soit accomplie pendant les heures de sorties autorisées et à l'aide des heures de délégation), le paiement des indemnités journalières de Sécurité sociale devra être suspendu.

Cass. civ., 2^e ch., 9 décembre 2010, n° 09-17449, BC II n° 206

Pour pouvoir allier ces deux « principes » la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mars 2014 (cass. ch. mixte n° 12-20002 PBRI), précise que pour continuer de bénéficier d'une indemnisation, le médecin traitant doit préciser la possibilité pour le salarié de continuer d'exercer une activité de représentant du personnel.

Grève

Elle ne suspend pas le mandat des représentants du personnel. Les heures de réunion avec l'employeur doivent être décomptées du crédit d'heures.

Cass. soc. 27 février 1985, n° 82-40173, BC V n° 124

INFORMATIONS RELATIVES A LA PARTICIPATION

BENEFICIAIRES

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

Article L. 3324-3 du Code du travail

Sont exclus :

- les stagiaires ;
- les intérimaires (non liés par un contrat de travail à l'entreprise utilisatrice) ;
- les mandataires sociaux qui ne sont pas liés avec l'entreprise par un contrat de travail, sauf dans les entreprises où la mise en place de la participation n'est pas obligatoire.

Article L. 3323-6 du Code du travail

Circulaire ACOSS du 3 janvier 1992 - Point 3.2

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français).

L'article L. 3342-1 du Code du travail explicite les règles de détermination des bénéficiaires désormais communes aux trois dispositifs (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise).

Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Par contre, les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail n'ont pas vocation à bénéficier de la participation financière sauf sous certaines conditions.

Sont admis au bénéfice de la participation :

- les salariés à temps partiel ;
- les contrats à durée déterminée ;
- les apprentis ;
- les salariés détachés :
 - les salariés d'une entreprise installée en France qui résident ou sont domiciliés à l'étranger, bénéficient du régime de participation si, en vertu de leur contrat de travail, ils perçoivent directement leur salaire de l'entreprise,
 - les salariés détachés gardent le bénéfice du régime de la participation s'ils conservent un lien juridique direct avec la société mère du fait du maintien de leur contrat de travail,
 - les salariés expatriés : les salariés expatriés bénéficient de la participation mise en oeuvre dans leur entreprise aux mêmes conditions que les autres salariés. Par conséquent, l'existence d'un contrat de travail liant les salariés expatriés à l'entreprise suffit à les rendre bénéficiaires de la participation. Toute clause d'un accord de participation excluant son application aux salariés expatriés doit être déclarée non écrite.

Cass. soc. 29 octobre 2002 - SA Défense DCI International c/CE Ste Défense International.

- redressement fiscal : dans ce cas, le complément à la RSP doit être affecté au montant de la RSP de l'exercice au cours duquel les rectifications opérées par l'Administration ou le juge des impôts sont devenues définitives ou ont été formellement acceptées par l'entreprise. Par conséquent, seuls les salariés présents au cours de cet exercice peuvent prétendre à la répartition de cette réserve.

Cass. soc. 10 mars 1998 - Union des syndicats CFDT de la région Havraise et autres c/ SA Bénédicte et autre

Dirigeants d'entreprise

La possibilité de mise en place de la participation au bénéfice des dirigeants de l'entreprise est réservée aux entreprises mettant en place volontairement la participation.

Article L. 3323-6 du Code du travail

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 mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime. En cas d'échec des négociations, l'employeur peut mettre en application unilatéralement un régime de participation conforme aux dispositions du présent titre. 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 de l'autorité administrative.

Entreprises dont l'effectif est compris entre un et 250 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul de la formule légale, peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce.

REPARTITION

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle.

Article L. 3324-5 du Code du travail

Les dirigeants des entreprises d'au moins **50** salariés qui appliquent la formule légale ne bénéficient pas de la participation.

CONDITIONS D'ANCIENNETE

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder **3** mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte.

Article L. 3342-1 du Code du travail

La condition maximale d'ancienneté de **3** mois remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, et pour les exercices clos après cette date, toute condition maximale d'ancienneté. Il n'est pas nécessaire, pour que ces nouvelles dispositions s'appliquent, de modifier l'accord de participation.

À défaut de clause prévoyant une durée d'ancienneté, tous les salariés de l'entreprise bénéficient de la participation quelle que soit leur ancienneté.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Entreprise de travail temporaire

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter **3** mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe (défini à l'article L. 3342-1 du Code du travail) qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

DEFINITION DE L'ANCIENNETE

Il s'agit de la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précèdent.

La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

☞ *La loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 ne permet plus d'exiger des salariés une acquisition minimale d'ancienneté à chaque exercice pour bénéficiaire de la participation.*

Exemple

Un salarié entré le 1^{er} novembre 2001 quitte l'entreprise le 15 février 2002.

Ce salarié ne bénéficiera pas de la participation au titre de l'exercice 2001 (2 mois seulement d'ancienneté). Par contre, il en bénéficiera au titre de l'exercice 2002.

Date d'application du maximum d'ancienneté exigible

La condition maximale d'ancienneté prévue à l'article L. 3342-1 du Code du travail remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi (20 février 2001), toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les accords de participation.

Les accords de participation n'ont, par conséquent, pas à être nécessairement modifiés dans la mesure où ils prévoient des clauses d'ancienneté moins favorables : le dispositif légal remplaçant de plein droit les dispositions moins favorables de l'accord.

CLAUSES INTERDITES

Aucune clause, entraînant une aggravation de la condition d'ancienneté, ne peut être incluse dans l'accord de participation.

Sont, notamment, interdites, les clauses prévoyant :

- de subordonner le bénéfice de la réserve spéciale de participation à la présence du salarié à une date donnée ;
- une aggravation de la condition d'ancienneté de **3** mois ;
- d'écarter les salariés frappés de sanctions ou licenciés ;
- d'écarter une catégorie de salariés :

Exemple

Entreprise de presse

L'accord de participation prévoit l'exclusion des journalistes pigistes. Le tribunal admet cette clause car ils n'ont pas la qualité de salariés permanents.

La Cour d'appel de Paris infirme le jugement dans un arrêt du 5 novembre 1992 :

- l'ordonnance de 1986 prévoit que tous les salariés de l'entreprise doivent bénéficier de la participation ;
- cette disposition est applicable quelles que soient les modalités d'exercice du contrat de travail.

Ce texte ne prévoit donc aucune possibilité d'exclusion d'une catégorie de salariés.

- de réserver le bénéfice de la participation à une catégorie de salariés.

Exemple

La réserve spéciale de participation sera répartie entre les salariés sous contrat à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté minimum de 3 mois.

Cette clause est illégale car elle prévoit la répartition de la participation uniquement entre les salariés sous contrat à durée indéterminée.

CARACTERE COLLECTIF

Lorsque le caractère collectif de la participation n'est pas respecté, l'ensemble des droits versés au salarié est réintégré dans l'assiette de cotisations.

Toutefois, lorsque la mise en oeuvre de l'accord est contraire au caractère collectif, mais que ses termes sont réguliers, la réintégration ne porte pas sur l'ensemble des droits versés si les conditions suivantes sont réunies :

- le nombre de salariés exclu est très réduit ;
- il s'agit du premier contrôle révélant cette irrégularité et la bonne foi de l'employeur est avérée.

Dans ce cas, le redressement est limité à la fraction des versements individuels indûment perçus.

L'employeur doit alors verser les droits dus aux salariés exclus.

Salariés expatriés

Les modalités de calcul et de répartition de la RSP entre les salariés bénéficiaires ne peuvent faire l'objet d'une distinction suivant que les salariés d'une même entreprise vivent en France ou à l'étranger.

Par conséquent, les salariés expatriés doivent bénéficier de la répartition de la RSP dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

Leurs rémunérations doivent être prises en compte pour le calcul du montant de la réserve, le calcul de leurs droits doit être effectué conformément à l'accord de participation.

Cass. soc. 29 octobre 2002 - SA Défense Conseil International c/CE Ste Défense Conseil International

Salariés des groupements d'employeur

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès desquelles il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Article L. 3322-2 du Code du travail

Conditions

Les salariés d'un groupement d'employeurs qui n'a pas mis en place un dispositif de participation peuvent bénéficier des dispositifs de participation mis en place dans chacune des entreprises du groupement auprès desquelles ils sont mis à disposition si l'accord le prévoit.

Article D. 3321-2 du Code du travail

Condition d'ancienneté

Le salarié d'un groupement d'employeurs qui bénéficie d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale, mis en place dans une entreprise du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, prévoyant une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, est réputé compter trois mois d'ancienneté s'il a été mis à disposition de l'entreprise pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Article D. 3342-1 du Code du travail

CRITERES DE REPARTITION

En l'absence d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Proportionnellement au salaire perçu

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la RSP ; celle-ci peut être répartie de la façon suivante :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

Répartition en fonction du salaire

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice.

Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Le montant du salaire doit donc être apprécié de la même façon que pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

L'assiette définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale comprend :

- le montant brut des rémunérations versées aux salariés en tenant compte, le cas échéant, des avantages en nature.

Sont notamment exclus du montant des salaires à prendre en compte :

- les allocations et remboursements pour frais professionnels ;
- la contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite de **5,33 €**, depuis le **1^{er} janvier 2013**. Cette participation doit également être comprise entre **50 %** et **60 %** de la valeur du titre ;
- la prise en charge obligatoire par l'employeur de la moitié des frais de transport des salariés de la région parisienne, de la province ou des salariés qui n'utilisent pas les transports en commun dans les conditions prévues par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 ;
- les gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail ;

L'exonération vaut pour les sommes versées à hauteur du salaire mensuel de base du salarié bénéficiaire. Lorsque le montant de la gratification excède le salaire de base de l'intéressé, le montant de l'excédent doit être pris en compte pour la répartition de la RSP.

Exemple

Un salarié perçoit un salaire de base de 2 000 € par mois. Il perçoit par ailleurs une prime d'ancienneté de 120 €. L'entreprise lui verse une gratification à l'occasion de la remise de la médaille officielle du travail s'élevant à 2 500 €.

Dans ce cas, l'entreprise doit intégrer dans la masse de répartition de la RSP, l'excédent correspondant à $2\,500 - 2\,000 = 500$ €.

- les indemnités de stage versées par les entreprises à des étudiants ou élèves d'écoles techniques ou d'agriculture dans la limite de **12,50 %** du plafond horaire de Sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de la réserve spéciale de participation ;
- les sommes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement ;
- les indemnités de rupture suivantes :
 - indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle, dans la limite des **3** plafonds suivants :
 - indemnités conventionnelle ou légale,
 - deux fois le salaire annuel de l'année précédant le départ.
 - **50 %** du total des indemnités de rupture versées,(limité à **2** plafonds annuels de Sécurité sociale, soit **75 096 €** pour **2014**).
- les dommages et intérêts alloués par les tribunaux en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'inobservation de la procédure de licenciement ;

- l'indemnité de mise à la retraite dans la limite du plus élevé entre :
 - l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite,
 - deux fois le salaire annuel de l'année précédant le départ,
 - **50 %** du total des indemnités de rupture versées (limité à **75 096 €** pour **2014**),
 - indemnités de rupture conventionnelle dans les mêmes limites que les indemnités de licenciement ;
- les prestations familiales légales ;
- les indemnités journalières de maladie versées par les organismes de Sécurité sociale et la mutualité sociale agricole ;
- les allocations de chômage et contributions assimilées.

☞ *Congé de maternité ou d'adoption - Accidents du travail*

Lorsque le salarié est absent suite à un congé de maternité ou un accident du travail, la rémunération à prendre en compte pour la répartition de la RSP, est celle qu'aurait perçue le salarié pendant la même période s'il avait travaillé.

Exemple

Une salariée ne perçoit plus de rémunération de son employeur durant son congé de maternité (la convention collective ne prévoyant aucun maintien de rémunération).

Dans ce cas, l'employeur devra, pour établir son droit à participation, reconstituer le salaire qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé au cours de cette période.

*Si le salaire est égal à 1 300 € par mois, le salaire à prendre en compte en fin d'année sera de :
 $1\ 300 \times 12 = 15\ 600$ €.*

PLAFOND DE REPARTITION

Le salaire pris en compte pour la répartition de la réserve spéciale de participation ne peut dépasser 4 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit :

- **pour 2013 : 148 128 € ;**
- **pour 2014 : 150 192 €.**

Ce plafond est réduit au prorata du temps de présence lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise.

Exemple

*3 plafonds de Sécurité sociale soit **112 644 €** pour **2014**.*

Ce plafond doit être identique pour tous les salariés et figurer dans l'accord de participation. Ce plafond est applicable pour une présence complète au cours d'un exercice. Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond doit être calculé au prorata de sa durée de présence.

Exemple

Salarié ayant quitté l'entreprise le 31 octobre 2014 : $(3\ 129 \times 10 \times 4) = 125\ 160$ € (plafond mensuel Sécurité sociale : 3 129 € pour 2014).

Exemple de répartition

Salarié	Rémunération de l'exercice	Durée de présence (mois)	Plafonds de répartition 2014	Montant du dépassement	Montant à exclure	Masse de répartition
1	10 000	2	25 032	-	10 000	-
2	60 000	12	150 192	-	-	60 000
3	72 000	12	150 192	-	-	72 000
4	90 000	7	87 612	2 288	-	87 612
5	150 000	12	150 192	9 808	-	150 192
Total	382 000	-	-	12 196	10 000	369 804

Coefficient de répartition

Pour une RSP égale à 30 000 € : $\frac{\text{Montant de la RSP}}{\text{Masse de répartition}}$

Pour un euro de salaire : $\frac{30\,000}{362\,356} = 0,082791508$ € de participation

Plancher de rémunération

La loi du 7 novembre 1990 permet aux accords de fixer un salaire plancher servant de base au calcul de la part individuelle du salarié. Cette faculté a pour objet d'atténuer les effets de la hiérarchie des salaires sur la répartition de la réserve, en majorant la part revenant aux membres du personnel les moins rémunérés.

Exemple

L'accord fixe un salaire plancher à 20 000 €. Les salariés rémunérés en deçà voient leur participation calculée sur la base du salaire plancher 20 000 €.

La clause contenant un salaire plancher ne doit cependant pas aboutir à une répartition égalitaire.

AUTRES MODES DE REPARTITION

Les accords de participation peuvent également prévoir que la participation sera répartie :

- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- ou conjointement selon les différents critères.

Article L. 3324-5 du Code du travail

Calcul selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires.

La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif.

Doivent donc être considérés comme temps de présence :

- le congé de maternité, ou d'adoption, les périodes d'arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les périodes de congés payés ;
- la durée d'un arrêt de travail, consécutif à une maladie non professionnelle ou à un accident de trajet, sera ou non prise en compte selon les dispositions de la convention collective.

Les parties peuvent prévoir une définition de la durée de présence plus favorable au salaire.

Exemple de clause de répartition de la réserve

La RSP est répartie pour moitié proportionnellement aux salaires et pour moitié en fonction de la durée de présence au cours de l'exercice.

Le salaire à prendre en compte est défini par référence à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

- le salaire pris en compte ne peut, en aucun cas, dépasser **4** plafonds annuels de Sécurité sociale soit : **150 192 €** pour **2014** ;
- le salaire pris en considération est au minimum de € (à préciser).

La durée de présence inclut les périodes de travail effectif ainsi que les périodes assimilées légalement ou conventionnellement à du travail effectif.

Les versements effectués au titre de la participation sont requalifiés en salaire dès lors que l'accord ne présente pas de caractère aléatoire.

ACCORD DE DROIT COMMUN : FORMULE DE DROIT COMMUN

Article L. 3324-1 du Code du travail

Le droit reconnu aux salariés dans le régime de droit commun prend la forme d'une participation calculée à partir du bénéfice net de l'entreprise. Ce droit s'exprime selon la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} \left[(B - 5 \% C) \times \frac{S}{VA} \right]$$

- **RSP** = Réserve spéciale de participation ;
- **B** = Bénéfice net (réalisé en France métropolitaine et dans les DOM) ;
- **C** = Capitaux propres de l'entreprise ;
- **S** = Masse salariale ;
- **VA** = Valeur ajoutée.

La formule de droit commun constitue un minimum légal. Ce montant minimum constitue un droit des salariés sur les bénéfices de l'entreprise.

En pratique, il y a existence de droits au profit des salariés si le bénéfice après impôt dépasse une somme égale à :

5 % des capitaux propres

Bénéfice net

Le bénéfice net est établi par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes et ne peut être remis en cause à l'occasion de litiges nés de l'accord.

Article L. 3326-1 du Code du travail

ACCORDS DEROGATOIRES

L'accord de participation peut prévoir un régime de participation comportant une base de calcul différente de celle du régime de droit commun.

Ces accords doivent comporter, pour les salariés, des avantages au moins équivalents à la formule de calcul de droit commun.

Le respect du caractère aléatoire de la participation impose que le mode de calcul dérogatoire s'applique à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles au moment de la signature de l'accord.

Les résultats sont considérés comme étant prévisibles dès le 1^{er} jour du 2^e semestre de l'exercice.

Conséquences

L'accord doit être signé avant le 1^{er} juillet de l'année (pour un exercice correspondant à l'année civile).

Dans le cas d'accord conclu au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages consentis aux salariés s'apprécie globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.

Dans les accords dérogatoires, la réserve spéciale de participation peut être calculée sur la base d'un tiers du bénéfice net fiscal. Ces accords peuvent également prendre en compte l'évolution de la valeur des actions ou des parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice.

Indisponibilité des sommes

Un accord collectif qui établit un régime de participation comportant une base de calcul supérieure à la formule légale, peut prévoir que tout ou partie de la part des sommes versées au-dessus de la formule légale n'est négociable ou exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

Article L. 3324-10 du Code du travail

DIRIGEANTS D'ENTREPRISE (ENTREPRISES DE 1 A 250 SALARIES)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant de la formule légale peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce.

Article L. 3324-2 du Code du travail

UTILISATION DES FONDS

Versement immédiat

Le salarié peut, pour les droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008, opter soit pour un versement immédiat de la participation soit pour un blocage sur 5 ans des sommes.

La demande de versement immédiat du salarié 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.

En l'absence de stipulation conventionnelle, le salarié doit formuler sa demande dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant du montant qui lui est attribué et du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement.

À défaut de demande dans le délai de quinze jours mentionné ci-dessus, les droits à participation ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés, ou d'un délai de huit ans.

L'accord de participation doit prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire.

Cette information porte notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Jusqu'à la renégociation des accords et au plus tard le 30 avril 2010, les modalités d'information des bénéficiaires peuvent être fixées par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, au titre du premier exercice clos depuis la promulgation de la loi du 3 décembre 2008 susvisée.

Accord dérogatoire

Un accord collectif qui établit un régime de participation comportant une base de calcul supérieure à la formule légale, peut prévoir que tout ou partie de la part des sommes versées au-dessus de la formule légale n'est négociable ou exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

Article L. 3324-10 du Code du travail

Coopératives agricoles et SCOP

Par dérogation à l'article L. 3324-10 du Code du travail, l'accord de participation applicable dans ces sociétés peut prévoir que tout ou partie de la réserve spéciale de participation n'est exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

Article L. 3323-9 du Code du travail

REGIME SOCIAL ET FISCAL

En cas de versement immédiat de la participation, le salarié perd le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu. Par contre, le montant versé au titre de la participation reste exonéré des cotisations sociales à l'exception de la CSG/CRDS.

Blocage des fonds

En cas d'option pour le blocage des sommes, les droits constitués au profit des salariés sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de **5 ans** à compter de l'ouverture de ces droits.

L'accord de participation pouvait ramener ce délai à **3 ans** pour les accords conclus avant la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001.

Article 71 - Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 - JO du 20 février 2001

En l'absence d'accord de participation, la durée de blocage est de **8 ans**.

Les entreprises peuvent payer directement aux salariés les sommes dues au titre de la Réserve Spéciale de Participation lorsque celles-ci n'atteignent pas **80 €**.

Article L. 3324-11 du Code du travail

Arrêté du 10 octobre 2001 - JO du 18 octobre 2001

Dans ce cas, le montant versé au salarié est assujéti à l'IR.

Circulaire DGT du 19 mai 2009

CONDITIONS AUX AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Les droits à participation ne sont négociables ou exigibles qu'à l'issue d'un délai de **5 ans** ou de **3 ans** selon l'accord (accord antérieur à la loi du 19 février 2001 pour le délai de **3 ans**).

POINT DE DEPART DU DELAI D'INDISPONIBILITE

Il s'agit du **1^{er}** jour du **5^e** mois qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Exemple

Exercice	Ouverture des droits	Exigibilité des droits
2008	01.05.2009	2013
2009	01.05.2010	2014
2010	01.05.2011	2015

À l'issue du délai d'indisponibilité, le salarié peut retirer ses droits ou décider de ne pas percevoir les sommes qui lui sont dues afin de continuer à bénéficier de l'exonération fiscale sur les revenus qu'elles produisent.

Le maintien d'exonération ne concerne que les revenus provenant de sommes qui avaient été placées en actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise.

Par contre, l'exonération ne joue plus au-delà de la période d'indisponibilité, pour les sommes qui restent en compte courant bloqué.

Toutefois, les salariés qui transfèrent sans délai les sommes qu'ils ont en compte courant dans l'entreprise au profit de l'un de ces organismes de placement peuvent continuer à bénéficier de la même exonération.

CONSEQUENCES DE L'INDISPONIBILITE

Pendant ce délai, les salariés ne peuvent, ni négocier leurs droits, ni exiger le remboursement des sommes qui leur sont dues en capital.

Par contre, les salariés peuvent, sauf clause contraire prévue dans l'accord, percevoir immédiatement les revenus.

L'indisponibilité vaut également pour les créanciers des salariés. Ces derniers ne peuvent saisir le capital avant l'expiration du délai d'indisponibilité.

Affectation par défaut

Selon l'article L 3324-12 du Code du travail, la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale doit être affectée au PERCO, l'autre moitié étant affectée en application des dispositions de l'accord de participation.

Cette disposition vise uniquement les salariés n'ayant pas fait une demande de versement immédiat.

Par ailleurs, dans les entreprises ayant mis en place un accord dérogatoire de participation, la mesure ne concerne que la fraction de la réserve spéciale qui excède l'application de la formule légale de calcul de la réserve de participation.

Article L. 3324-12 du Code du travail

DEBLOCAGE PREVU PAR L'ARTICLE R. 3324-22 DU CODE DU TRAVAIL

Cas de déblocage anticipé

L'article R. 3324-22 du Code du travail fixe les cas dans lesquels les droits attribués aux salariés peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés (avec le bénéfice de l'exonération sociale et fiscale) avant l'expiration du délai de **3** ou **5** ans. Il s'agit des événements suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS. S'agissant d'un PACS, le salarié doit produire à l'appui de sa demande, l'attestation établie par le greffier du tribunal d'instance qui a enregistré la déclaration ;
- naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, d'un **3^e** enfant à charge puis de chaque enfant suivant.

Le déblocage peut intervenir chaque fois que la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant a pour effet de porter à **3** ou plus le nombre d'enfants du foyer ou le nombre d'enfants à la charge effective et permanente du foyer au sens de la législation relative aux allocations familiales. S'agissant de l'adoption, le droit au déblocage anticipé peut être exercé par le ou les salariés intéressés dès l'arrivée au foyer de l'enfant dans le cadre de l'adoption simple ou plénière.

Le critère déterminant pour le droit au déblocage est le nombre d'enfants vivant au foyer du bénéficiaire compte tenu de la naissance ou de l'adoption.

Le droit au déblocage n'est, par contre, pas subordonné au fait que l'intéressé ait ou non, la qualité d'allocataire au regard de l'attribution des prestations familiales, laquelle n'est reconnue qu'à une seule personne.

- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS si l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant. Lorsque le jugement de divorce prévoit que l'autorité parentale est exercée conjointement par les **2** parents, seul le parent chez lequel l'enfant a sa résidence habituelle peut bénéficier du déblocage anticipé.

Le jugement doit être devenu définitif. Afin de permettre aux intéressés de faire face aux besoins immédiats consécutifs à une séparation, il est admis que le déblocage intervienne dès qu'une décision concernant la résidence habituelle du ou des enfants est rendue par le juge et revêt un caractère exécutoire (ordonnance du juge aux affaires familiales).

Lorsque le jugement prévoit que l'autorité parentale est exercée conjointement par les deux parents, le parent chez lequel, en vertu du jugement, l'enfant a sa résidence habituelle, peut bénéficier du déblocage anticipé de ses droits à participation.

Lorsque le jugement fixe cette résidence habituelle de manière partagée chez l'un et l'autre parent, le droit au déblocage anticipé peut être exercé par les deux parents.

- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (2^e ou 3^e catégorie).

Il s'agit d'une invalidité 2^e, 3^e catégorie ou reconnue par décision de la Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées ou de la commission départementale de l'éducation spéciale (CDES) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins **80 %** et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. L'invalidité, ouvrant droit au déblocage, peut être attestée, soit par la notification de l'attribution d'une pension d'invalidité, soit lorsque la personne invalide ne peut prétendre à une pension d'invalidité, par la production d'une décision de la CDAPH.

L'invalidité peut également être attestée par la carte d'invalidité prévue par l'article 173 du Code de la famille et de l'aide sociale, et délivrée par le préfet. L'attribution de cette carte est, en effet, subordonnée à la reconnaissance par la CDAPH d'un taux d'incapacité d'au moins **80 %**.

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.

Les ayants droit doivent demander la liquidation des avoirs avant le 7^e mois suivant le décès. Passé ce délai, le régime fiscal attaché aux droits prévus à l'article 150-0-A-III du Code général des impôts (taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

- cessation du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle, démission, mise à la retraite, fin de contrat à durée déterminée) ; la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

- acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale (ou déclaration préalable de travaux dès lors qu'il s'agit de créer une surface habitable supplémentaire). Les salariés frontaliers et les salariés détachés à l'étranger, lorsque leur résidence est située hors de France, peuvent également bénéficier du déblocage anticipé.

Conditions au déblocage

Les sommes débloquées doivent être intégralement employées à l'opération d'acquisition ou d'agrandissement de la résidence principale. Le plan de financement que l'intéressé doit produire à l'appui de sa demande, doit faire apparaître le montant des avoirs au titre de la participation. Les frais d'acte notarié, d'enregistrement, d'hypothèques supportés par le salarié peuvent être pris en compte dans l'évaluation du montant de l'opération d'acquisition.

Résidence principale

Le déblocage ne peut intervenir :

- pour le financement d'une résidence secondaire ;
- pour assurer le financement d'une habitation principale destinée aux enfants ou aux ascendants.

Les bénéficiaires du déblocage doivent occuper, personnellement et à titre principal, les locaux acquis ou agrandis. Il est nécessaire qu'il y ait occupation immédiate du logement.

Limite

Les futurs retraités peuvent, s'ils s'engagent à occuper le logement dans un délai maximum de **3 ans**, se voir accorder le déblocage. Dans le cas de conjoints tous deux bénéficiaires de la participation, le déblocage peut intervenir pour chacun d'entre eux. Le déblocage se fait dans la limite du montant maximum suivant :

- prix d'acquisition du logement déduction faite du montant du prêt principal, le cas échéant, du montant du prêt familial et, éventuellement, du prêt accordé au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction.

Dans le cas de ménages procédant à l'acquisition ou à la construction de leur résidence principale commune et dont chacun des conjoints bénéficie de droits à participation, ceux-ci peuvent obtenir simultanément le versement de leurs avoirs respectifs sous la seule réserve qu'ils n'entraînent pas de sur-financement de cette opération.

Opérations immobilières permettant le déblocage

Toutes les formules d'acquisition (immeubles neufs ou anciens) ou de construction peuvent ouvrir droit au déblocage.

Par contre, le déblocage n'est pas permis en cas de simple rénovation ou de réaménagement intérieur d'un habitat ancien.

De même, l'achat d'un terrain, même destiné à l'édification ultérieure d'une habitation principale, ne constitue pas une opération susceptible d'ouvrir droit au déblocage.

Seul, le financement d'un tel achat accompagné de la construction proprement dite, permet l'intégration du coût du terrain dans le plan de financement global en vue du déblocage des sommes.

Les opérations d'agrandissement sont prises en compte uniquement en cas d'obtention d'un permis de construire ou lorsqu'elles font l'objet d'une déclaration préalable de travail, à condition d'entraîner la création d'une surface habitable par référence à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation (exclusion des garages, sous-sols, caves, ...).

- création par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non-salariée.

Le salarié est considéré comme exerçant le contrôle :

- lorsqu'il détient plus de la moitié du capital ;
- lorsqu'il exerce les fonctions de dirigeant et détient au moins un tiers du capital.

Il est tenu compte, pour le calcul de la part de capital détenue, des titres détenus par le conjoint, les ascendants ou descendants, l'intéressé devant toutefois détenir personnellement au moins **35 %** du capital dans le premier cas et **25 %** dans le second.

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

■ surendettement du salarié

Il s'agit de la situation de surendettement défini à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, c'est-à-dire de l'impossibilité manifeste, pour le débiteur de bonne foi, de faire face à l'ensemble de ses dettes non professionnelles exigibles et à échoir.

Le déblocage intervient sur la demande adressée par le président de la commission d'examen des situations de surendettement à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur. La demande peut également être faite par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion ou est nécessaire à la bonne exécution du plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

■ déblocage anticipé lié aux intempéries

Les salariés, dont la résidence principale a été endommagée ou rendue inhabitable par de graves intempéries, et notamment à la suite des tempêtes de décembre 1999, peuvent obtenir le déblocage anticipé de leurs droits à participation ou des sommes placées sur le PEE. Le déblocage doit avoir pour but la remise en état de cette habitation.

Conditions

Le déblocage peut être accordé lorsque la remise en état de la résidence principale nécessite des travaux immobiliers.

Par ailleurs, les conditions suivantes doivent être remplies :

- la résidence principale doit être située dans une zone visée par un arrêté reconnaissant l'état de catastrophe naturelle. Afin de permettre la vérification du respect de cette condition, la demande doit nécessairement comporter les références de l'arrêté de déclaration de catastrophe naturelle concernant la commune où est située cette résidence, voire une attestation déclarée par la mairie ;
- les salariés concernés doivent justifier de leur situation auprès de l'organisme financier ou de l'entreprise qui gère leurs droits, en produisant à l'appui de leur demande la déclaration de sinistre faite auprès de leur compagnie d'assurances, ainsi que le devis accepté précisant la nature et le montant des travaux à réaliser.

Réponse Quentin - AN 12 juin 2000 p. 3575 n° 39992

Nature des travaux

Les travaux susceptibles de donner lieu à un déblocage sont les travaux immobiliers touchant à la structure même et, notamment, de gros œuvre de la construction et qui sont indispensables pour préserver son intégrité (exemple : murs, charpentes, toiture, fenêtres et portes).

Conditions d'application des cas de déblocage anticipé

La levée de l'indisponibilité peut intervenir quelle que soit la durée de blocage ou le mode de gestion retenu par l'accord.

La survenance de l'un des événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits. Le déblocage reste facultatif pour le salarié.

Il appartient au salarié d'en faire la demande, qui peut porter, selon le cas, sur la totalité ou une partie seulement des droits.

Dans le cas d'un déblocage partiel, ce sont les droits les plus anciens qui sont réputés être versés. Le même fait générateur ne peut, toutefois, donner lieu à des déblocages successifs. Toutefois, lorsque les droits du dernier exercice clos ne sont pas encore déterminés et individualisés, lors de la demande du salarié, le déblocage et le versement peuvent être effectués en deux fois.

Délai

La demande doit intervenir dans un délai de **6** mois à compter de la survenance du fait générateur à l'exception des cas :

- de cessation du contrat de travail ;
- de décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- d'invalidité ;
- de surendettement.

Seuls les droits afférents à des exercices clos au moment du fait générateur peuvent être débloqués à l'exception des cas de décès et de la cessation du contrat de travail.

Dans ce cas, les droits éventuels lui revenant au titre de l'exercice en cours au moment de la survenance de l'événement, peuvent être versés dès qu'ils sont calculés.

TABLEAU RECAPITULATIF : PARTICIPATION

Champ d'application	Régime obligatoire pour les entreprises ou unités économiques et sociales, soumises au régime légal de la participation, d'au moins 50 salariés et dégageant un bénéfice > à 5 % des capitaux propres
Mise en place	<p>L'accord peut être conclu selon une des modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ accord conclu avec le représentant d'un syndicat <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ accord conclu avec le comité d'entreprise <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ accord ratifié par la majorité des deux tiers du personnel de l'entreprise. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place unilatéralement un régime volontaire de participation en cas d'échec des négociations visant à conclure un accord.
Calcul de la Réserve Spéciale de Participation	<p>Formule de droit commun :</p> $RSP = \frac{1}{2} \left[\frac{(B - 5\% C) \times S}{VA} \right]$ <p>RSP : Réserve Spéciale de Participation B : Bénéfice net C : Capitaux propres de l'entreprise S : Masse salariale VA : Valeur Ajoutée</p>
Formule dérogatoire <i>(au moins aussi avantageuse pour les salariés)</i>	<p>La formule doit être basée sur les résultats de l'entreprise. Son montant ne doit pas dépasser l'un des quatre plafonds suivants (définis dans l'accord) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la moitié du bénéfice net comptable ■ la moitié du bénéfice net fiscal ■ le bénéfice net comptable moins 5 % des capitaux propres ■ le bénéfice net fiscal moins 5 % des capitaux propres

Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3 mois d'ancienneté maximum requis dans l'accord
Répartition de la Réserve Spéciale de Participation	<p>Proportionnellement au salaire ou par accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ proportionnellement au salaire <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ de façon uniforme <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ conjointement selon ces 3 critères
Plafonds	<ul style="list-style-type: none"> ■ de répartition : le salaire pris en compte ne peut dépasser 4 plafonds annuels de Sécurité sociale soit : pour 2013 : 148 128 € (4 plafonds Sécurité sociale) pour 2014 : 150 192 € ■ de perception : un salarié ne peut percevoir par an plus des 3/4 d'un plafond annuel de Sécurité sociale soit : pour 2013 : 27 774 € pour 2014 : 28 161 €
Versement des fonds des fonds	<p>Les droits du salarié peuvent être bloqués 5 ou 8 ans. Dans ce cas, ils sont exonérés d'IR.</p> <p>Le salarié peut bénéficier d'un versement immédiat de ses droits. Dans ce cas, le montant des droits est assujéti à l'IR.</p>
Cas de déblocages anticipés	<p>Le salarié peut débloquer ses droits de façon anticipée tout en bénéficiant de l'exonération fiscale dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ mariage du salarié ■ signature d'un PACS ou dissolution si l'intéressé bénéficie d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'un enfant au moins à son domicile ■ naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, du 3^e enfant puis de chaque enfant suivant ■ divorce ou dissolution d'un PACS si l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ■ invalidité du bénéficiaire, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS (2^e ou 3^e catégorie) ■ décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ■ cessation du contrat de travail (démission, mise à la retraite, licenciement, ...) ■ acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale ■ création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou la personne liée par un PACS ■ surendettement du salarié ■ remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle

Régime fiscal	<ul style="list-style-type: none">■ Pour l'entreprise<ul style="list-style-type: none">▫ la Réserve Spéciale de Participation constitue une charge déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés (lors de sa répartition entre les salariés)▫ la Réserve Spéciale de Participation est exonérée de la taxe sur les salaires▫ l'entreprise peut constituer une provision pour investissement en franchise d'impôt <p>Entreprises de 50 salariés et plus</p> <ul style="list-style-type: none">▫ provision pour investissement égale à 50 % du montant des sommes portées à la RSP qui sont attribuées en plus de la participation de droit commun <p>Entreprises de moins de 50 salariés</p> <ul style="list-style-type: none">▫ provision pour investissement égale à 25 % du montant des sommes portées à la RSP correspondant à la participation de droit commun▫ le taux est porté à 50 % :<ul style="list-style-type: none">- pour les accords existants à la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, soit le 20 février- pour les accords conclus au plus tard 2 ans après cette publication▫ provision pour investissement égale à 50 % du montant des sommes portées à la RSP au cours du même exercice et correspondant aux sommes excédant le minimum légal (formule dérogatoire) ■ Pour le salarié <p>Impôt sur le revenu :</p> <ul style="list-style-type: none">▫ la participation est assujettie à l'IR si elle fait l'objet d'un versement immédiat▫ la participation est exonérée en totalité (blocage 5 ans) ou pour moitié (blocage 3 ans)▫ les revenus de la participation sont exonérés lorsqu'ils sont réinvestis avec le principal. Ils sont imposables lorsqu'ils sont perçus annuellement
----------------------	--

Régime social	<ul style="list-style-type: none"> ■ La participation est exonérée des cotisations patronales et salariales : <ul style="list-style-type: none"> ▪ de Sécurité sociale ▪ d'assurance chômage ▪ de retraite complémentaire <p>Elle fait l'objet d'un forfait social à la charge de l'entreprise de 20 %.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La participation est soumise à la CSG (7,50 %) et à la CRDS (0,5 %) (taux de 8 % au total) ■ Les revenus de la participation sont soumis en intégralité : <ul style="list-style-type: none"> ▪ à la CSG (8,20 %) ▪ à la CRDS (0,50 %) ▪ à un prélèvement social de 4,50 % ▪ à une contribution additionnelle de 0,30 % et un prélèvement de solidarité de 20 % soit un total de 15,50 %.
----------------------	---

☞ La CSG due sur la participation ainsi que sur les revenus n'est pas déductible de l'IR lorsqu'elle est indisponible 5 années.

Instruction fiscale - 18 mai 1998 - BOI - 5 B - 11 - 98

INFORMATIONS RELATIVES A L'INTERESSEMENT

PUBLICITE DE L'ACCORD DANS L'ENTREPRISE

L'accord doit instituer un système d'information du personnel. Une note d'information reprenant le texte de l'accord doit être remise à tous les salariés de l'entreprise. À défaut, l'accord pourra être affiché afin que chaque salarié puisse en prendre connaissance.

VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET INFORMATION INDIVIDUELLE DU SALARIE

Toute répartition, en application du contrat d'intéressement, doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le montant de la part qui revient au salarié. 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 de la CSG/CRDS ;
- comporter, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition ainsi que le montant de l'intéressement.

Cette note rappelle les règles succinctes de calcul de l'intéressement.

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'intégrité des données.

FICHE INDIVIDUELLE D'INFORMATION

Intéressement sur l'exercice 2013 versé en 2014

Calcul de l'intéressement / Exercice 2013		Intéressement 2014
<ul style="list-style-type: none"> ■ Résultat d'exploitation (RE) 200 000 ■ Chiffre d'affaires (CA) 3 000 000 ■ Pourcentage $\frac{200\,000}{3\,000\,000} = 6,67\%$ 3 400 000 € <p>Lorsque $\frac{RE}{CA}$ supérieur ou égal à 5 %,</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ MGI = 0,18 RE = 0,18 x 200 000 = 36 000 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Identité du salarié <ul style="list-style-type: none"> ■ Nom ■ Prénom ■ N° Sécurité sociale
		Répartition uniforme
		18 000/25 = 720 €
Répartition		Répartition proportionnelle au salaire
50% uniforme	50% proportionnellement au salaire	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salaire 2013 : 32 000 € 32 000 x 0,05 = 1 600 € ■ Total : 1 600 + 720 = 2 320 € ■ CSG 2 320 x 7,50 % = 174 € ■ CRDS 2 320 x 0,50 % = 11,60 € <li style="text-align: right;">Intéressement net : 2 134,40 €
<ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre de salariés : 25 ■ Masse à répartir : 36 000 x 50 % = 18 000 <li style="text-align: right;">18 000/25 = 720 € 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masse à répartir : 18 000 ■ Masse salariale 2013 : 360 000 <li style="text-align: center;">soit 0,05 € d'intéressement pour 1 € de salaire 	

DEPART DU SALARIE

En cas de départ, l'employeur doit demander au salarié quittant l'entreprise son adresse et l'informer qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être joint à sa dernière adresse, les sommes dues, au titre de l'intéressement, sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, les sommes sont versées à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de droit commun (30 ans).

À l'issue de ce délai, les droits à intéressement en déshérence reçus en consignation par la Caisse des Dépôts et Consignations, sont versés par celle-ci au fonds de réserve pour les retraites.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Livret d'épargne salariale

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre de la participation, de l'intéressement ou du PEE.

Article L. 3341-7 du Code du travail

Cet état distingue :

- les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- les actifs affectés au PERCO, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles (départ en retraite) ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale. Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du salarié. Il peut figurer sur les relevés de compte individuels et l'état récapitulatif.

INFORMATION ET SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Procédure obligatoire

Les accords doivent instituer un système d'information du personnel et de vérification de leurs modalités d'application.

Article L. 3313-1 du Code du travail

L'accord doit inclure un préambule indiquant 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. Ce préambule vient compléter le dispositif d'information et donne aux salariés et à leurs représentants un moyen supplémentaire de contrôle du respect des intentions initiales des parties.

L'accord doit également préciser les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de l'application de l'accord d'intéressement.

Article L. 3313-2 du Code du travail

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 les précisions et tout document utile pour procéder à cette vérification. Ils peuvent, le cas échéant, avoir recours à un expert-comptable, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 du Code du travail.

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

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Commission de suivi de l'accord

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.

TABLEAU COMPARATIF PARTICIPATION/INTERESSEMENT

	INTÉRESSEMENT (facultatif)	PARTICIPATION (obligatoire)
Entreprises assujetties	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entreprises en règle avec la législation sur les représentants du personnel ▪ Accord de groupe peut comprendre des entreprises établies dans plusieurs états membres de l'UE 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entreprises ou UES de plus de 50 salariés dégageant un bénéfice supérieur à 5 % des capitaux propres
Date limite de conclusion de l'accord	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La signature de l'accord doit intervenir au cours des 6 premiers mois du premier exercice d'application ou à compter du 1^{er} jour, 2^e période de calcul suivant la date de leur prise d'effet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 an à compter de la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés
Répartition des sommes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uniformément ▪ proportionnellement au salaire ▪ proportionnellement à la durée de présence ou ▪ conjointement selon ces critères 	Proportionnellement aux salaires ou par accord : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uniformément ▪ proportionnellement au salaire ▪ proportionnellement à la durée de présence ou ▪ conjointement selon ces critères
Plafonds	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Global : 20 % des rémunérations brutes des salariés entrant dans le champ d'application de l'accord ▪ Individuel : 1/2 plafond annuel de Sécurité sociale <p>- soit pour 2013 : 18 516 € - soit pour 2014 : 18 774 €</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plafond de répartition : 4 plafonds annuels de SS <ul style="list-style-type: none"> - soit pour 2013 : 148 128 € - soit pour 2014 : 150 192 € ▪ Plafond de perception : 3/4 plafond annuel de SS <ul style="list-style-type: none"> - soit pour 2013 : 27 774 € - soit pour 2014 : 28 161 € <p>- versement immédiat : ■ exonération des cotisations sociales ■ assujettissement à l'IR</p>
Régimes social et fiscal	L'intéressement est : <ul style="list-style-type: none"> ▪ non soumis aux cotisations salariales et patronales : <ul style="list-style-type: none"> ▪ de Sécurité sociale ▪ d'assurance chômage ▪ de retraite complémentaire ▪ soumis à l'IR sauf s'il est bloqué dans un Plan d'Épargne d'Entreprise (5 ans) ▪ soumis à la CSG (7,50 %) ▪ soumis à la CRDS (0,50 %) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Blocage 5 ans <ul style="list-style-type: none"> - exonération des cotisations de SS, d'assurance chômage, de retraite complémentaire - exonération de l'impôt sur le revenu - soumis à CSG et CRDS au taux de 8 % ▪ Blocage 3 ans (accord conclu avant le 20 février 2001) <ul style="list-style-type: none"> - exonération de 50 % au titre de l'impôt sur le revenu - soumis à CSG et CRDS (8 %) - exonération des cotisations de SS, d'assurance chômage, de retraite complémentaire ▪ Revenus de la participation <ul style="list-style-type: none"> - exonération des cotisations de SS, d'assurance chômage, de retraite complémentaire - soumis à CSG, CRDS, au prélèvement social et à la contribution additionnelle soit un total de 15,50 % - soumis à l'impôt sur le revenu s'ils sont versés annuellement - s'ils sont bloqués, ils suivent le sort des sommes versées au titre de la participation (Exo d'IR)

PERCO : PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

TEXTES

- Article L. 3334-2 du Code du travail ;
- Décret n° 2004-400 du 7 mai 2004 - JO du 8 mai 2004.

OBJET

Le PERCO est un dispositif d'épargne salariale dont les sommes restent bloquées jusqu'au départ en retraite du salarié.

MISE EN PLACE

Le PERCO peut être mis en place par accord collectif ou par avenant à un PPESV existant. Pour être valable, l'accord doit être signé par au moins une des organisations syndicales participant à la négociation. L'accord collectif instituant le PERCO doit définir les conditions de délivrance des sommes ou valeurs inscrites au compte des participants sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Toutefois, lorsque l'accord prévoit des modalités de délivrance en capital ou de conversion en rente des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants, le choix de chaque participant s'exprime lors du déblocage des sommes selon les modalités et dans les conditions définies par l'accord.

Le PERCO peut, depuis la loi n° 2008-1258 du 1^{er} décembre 2008, être mis en place de façon unilatérale.

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne pour la retraite collectif est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Fermeture des PPESV et transfert des sommes

Du fait de la fermeture des PPESV, les sommes inscrites aux comptes de participants à ces plans doivent être transférées, dans un délai de **3 ans**, s'écoulant à compter du 22 août 2003, sur un autre type de plan. Si, à l'expiration de ce délai, le participant n'a pas exprimé son choix, les sommes sont transférées dans le plan présentant la durée de blocage la plus courte.

Conditions de mise en place

Le PERCO ne peut être proposé aux salariés d'entreprise ou d'un groupe que si ces derniers ont également la possibilité d'investir dans un plan d'une durée plus courte (PEE, PEI).

Article L. 3334-2 du Code du travail

Bénéficiaires

Le PERCO est un dispositif collectif réservé aux salariés et aux mandataires sociaux (PDG, DG...). Dans les entreprises employant **100** salariés au plus, les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail, ainsi que les entrepreneurs individuels peuvent y avoir accès.

La loi n° 2008-1258 du 1^{er} décembre 2008 précise que le règlement du PERCO peut prévoir l'adhésion automatique des salariés à défaut d'une manifestation contraire de leur part. Toutefois, cette disposition n'entrera en vigueur qu'après la parution d'un décret.

Ancienneté

L'accord instituant le PERCO peut fixer une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois.

Alimentation

Le PERCO peut recevoir des sommes :

- issues de la participation ;
- issues de l'intéressement ;
- issues des versements volontaires de l'adhérent ;
- issues d'un abondement de l'employeur.

Peuvent également être transférés dans le PERCO, les avoirs inscrits dans un PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise) ou plan d'Épargne Interentreprises (PEI) avant l'expiration du délai de **5** ans.

Ces transferts ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement fait par un salarié (**25 %** du salaire brut). Ils ne peuvent donner lieu à un abondement de l'entreprise.

Abondement

Les sommes versées issues de la participation peuvent donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise. L'abondement versé annuellement par une ou plusieurs entreprises à un adhérent au PERCO est limité à **16 %** du plafond annuel de Sécurité sociale (soit **6 007,68 €** pour **2014**). L'abondement ne peut par ailleurs dépasser le triple des versements volontaires du salarié.

AFFECTATION AU PERCO DE REPOS NON PRIS

L'article L. 3334-8 du Code du travail, permet aux salariés d'entreprises ne disposant pas d'un compte épargne-temps (CET) d'affecter au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) des jours de repos non pris.

La limite annuelle des jours pouvant être transférés est de cinq jours. Par ailleurs, le congé annuel du salarié ne peut être inférieur à vingt-quatre jours ouvrables.

Selon L'article R. 3334-1-1 du Code du travail, ces jours sont investis pour la valeur de l'indemnité de congés payés.

Conditions

Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le salarié ne doit disposer d'aucun CET, mais il doit bénéficier d'un PERCO.

Si l'article L. 3334-8 du Code du travail ne prévoit pas d'accord préalable de l'employeur à la demande du salarié, deux cas de figure doivent toutefois être distingués selon la nature des jours de repos non pris transférables sur un PERCO :

- lorsque les jours de congés résultent de dispositions conventionnelles, le salarié utilise ses jours de congés non pris dans le respect de ces dispositions ;
- lorsque les jours de congés proviennent de la cinquième semaine de congés payés, l'utilisation de ces jours de repos non pris obéit aux dispositions légales et réglementaires régissant les jours de congés payés. (*Articles L. 3141-1 et suivants, D 3141-1 et suivants du Code du travail*).

Modalités

Le PERCO a vocation à recevoir des contributions monétaires en provenance du salarié (versements libres, intéressement, participation, etc.) et de l'employeur (versement initial, abondement). Dans ces conditions, les cinq jours de congés non pris doivent être monétisés avant d'être investis dans le PERCO.

Conformément au décret 2011-1449 du 7 novembre 2011, les jours de repos non pris sont investis dans le Perco pour la valeur de l'indemnité correspondante, calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du Code du travail.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. La valeur est établie à la date de la demande du salarié. Il appartient à l'entreprise d'informer les salariés de la valeur monétaire nette d'un jour de congé.

Il appartient au salarié de demander le versement de ces jours monétisés dans le PERCO.

Le versement doit être réalisé au plus tôt après cette demande et avant la fin de l'année civile au cours de laquelle cette demande a été formulée selon la périodicité fixée, le cas échéant, par le règlement du PERCO.

Cette possibilité d'alimentation du PERCO s'applique aux jours de congés gérés par des caisses de congés payés extérieures à l'entreprise.

Dans ce cas, il appartient au salarié de se rapprocher de la caisse de congés payés qui effectuera le versement des jours de congés monétisés directement au gestionnaire du PERCO.

Formalités

Les règlements des PERCO prévoient généralement que celui-ci peut être alimenté par des versements libres. L'investissement dans un PERCO de cinq jours de congés non pris peut être assimilé à un versement libre du salarié. Mais même si le règlement du PERCO ne prévoit son alimentation que par l'intéressement et la participation, ce règlement ne peut faire obstacle à la possibilité d'y placer les jours de congés. L'investissement des cinq jours de congés non pris est toujours possible, quelles que soient les modalités d'alimentation retenues par le règlement.

Cette nouvelle possibilité d'alimentation du PERCO n'implique pas pour l'entreprise des formalités administratives. Toutefois les entreprises qui souhaitent modifier le règlement de leur PERCO, par voie d'accord ou unilatéralement, doivent déposer l'avenant de modification auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent. En effet, le dépôt du règlement, et le cas échéant d'un avenant, conditionne les exonérations sociales et fiscales attachées à l'épargne salariale.

Abondement patronal

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont susceptibles d'être abondés selon les modalités du règlement du plan d'épargne salariale prévues pour les versements libres.

Le règlement peut également prévoir un régime particulier pour l'alimentation du PERCO. Ainsi, un abondement plus ou moins favorable pourra être spécifiquement proposé dans le respect des conditions de droit commun (limitation au triple de la rémunération, plafonnement global).

Incidence sur le plafond des versements volontaires

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont intégrés, pour leur contre-valeur pécuniaire, dans le plafond des versements annuels prévu à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

Régime social et fiscal

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO ne sont pas soumis au forfait social.

Les sommes monétisées issues des jours de congés non pris sont expressément exonérées de cotisations sociales (hors AT/MP) en application de l'article L. 242-4-3 du Code de la Sécurité sociale. Elles ne répondent donc pas à la condition d'exclusion de l'assiette des cotisations sociales telle que mentionnée à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, condition exigée par l'article L. 137-15 du même Code pour être assujetties au forfait social.

Les sommes monétisées issues de jours de congés investies dans le PERCO dans les conditions du deuxième alinéa de l'article L. 3334-8 du Code du travail entrent dans l'assiette des taxes et participations assises sur les salaires qui est alignée sur celle des cotisations sociales et dès lors qu'aucune exonération expresse n'est prévue.

Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu en application du 18° de l'article 81 du Code général des impôts mais elles sont prises en compte pour l'appréciation des plafonds de déduction des cotisations versées à des régimes collectif et obligatoire de retraite supplémentaire d'entreprise ou dans le cadre de l'épargne retraite prévues au 2° de l'article 83 et à l'article 163 quater viciés du même Code.

Affectation par défaut de la participation au PERCO

L'article L. 3324-12 du Code du travail prévoit l'affectation de la moitié de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale au PERCO lorsque le bénéficiaire n'a pas demandé le versement immédiat de sa quote-part et n'a pas décidé de l'affecter dans l'un des dispositifs de gestion proposés par l'accord de participation.

Portée de la mesure

Cet investissement est obligatoire dans toute entreprise ou tout groupe d'entreprise ayant mis en place un accord de participation et un PERCO, lorsque le salarié ne choisit pas entre la disponibilité immédiate de la participation et son investissement.

L'investissement par défaut de la participation dans un PERCO n'est obligatoire que pour les entreprises ayant institué un tel plan d'épargne retraite.

La partie de la réserve spéciale de participation excédant le montant correspondant à la formule de calcul de droit commun n'est pas concernée par l'affectation par défaut dans un PERCO sauf si une telle affectation par défaut est explicitement prévue et intégrée, par avenant, dans l'accord de participation.

Article L. 3324-12 du Code du travail

Si l'accord de participation n'est pas modifié en ce sens, la partie de la réserve spéciale de participation excédant le montant correspondant à la formule de calcul de droit commun n'est pas affectée par défaut dans le PERCO de l'entreprise.

Salariés concernés

Le PERCO est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux ayant fait valoir leurs droits à pension de vieillesse et bénéficiant des dispositions du cumul emploi-retraite, qu'il s'agisse d'anciens salariés de l'entreprise ou non. Le fléchage automatique de la participation s'applique donc également aux salariés retraités, dès lors que leur entreprise dispose d'un PERCO.

Ainsi, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail d'un assuré qui liquide une pension obligatoire de vieillesse, les sommes détenues sur son PERCO sont débloquées. S'il reprend une activité salariée dans la même entreprise ou dans une autre dans le cadre du cumul emploi-retraite, il pourra décider d'effectuer de nouveaux versements sur le PERCO. Les sommes versées seront alors bloquées jusqu'à la fin du contrat de travail de l'intéressé (ou, le cas échéant, de chacun des contrats).

Information et choix du salarié

En plus de l'accord de participation et du règlement du PERCO, le salarié bénéficie d'une triple information :

- d'une part, au moment de la conclusion de son contrat de travail, il lui est remis un livret d'épargne salariale présentant l'investissement par défaut de la participation sur le PERCO ;
- d'autre part, lorsqu'il est informé du montant qui lui est alloué au titre de la participation, cette information comporte la mention des conséquences en termes de placement et d'indisponibilité en cas d'absence de réponse de sa part ;
- ensuite, le relevé de compte individuel envoyé au moins une fois par an à chaque bénéficiaire du plan précise le montant de la somme investie dans le PERCO au titre des dispositions de l'article L. 3324-12 du travail.

Le salarié, peut choisir entre la disponibilité immédiate de la participation ou son affectation dans un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué. Après calcul de la réserve spéciale de participation, il est obligatoirement informé de cette possibilité qui lui est offerte. Il dispose d'un délai de quinze jours pour répondre (*Article R. 3324-21-1 du Code du travail*). Lorsque ce délai est écoulé, en l'absence de réponse du salarié, la moitié de la somme qui lui a été attribuée au titre de la participation est alors affectée au PERCO de son entreprise, et l'autre moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation.

Selon l'article D. 3324-27 du Code du travail, les accords de participation peuvent laisser aux salariés la possibilité de choisir individuellement le mode de gestion des sommes qui leur sont attribuées. Mais il ne s'agit pas d'une obligation : les accords de participation peuvent déterminer les modes de gestion de la réserve spéciale sans ouvrir d'option aux salariés.

Dans cette situation, le salarié devra, pour échapper à l'affectation par défaut au PERCO de la moitié de sa quote-part de la réserve spéciale de participation :

- soit opter pour le versement immédiat de tout ou partie de ses droits ;
- soit demander expressément l'affectation de sa quote-part selon les modalités définies par l'accord.

Le bulletin remis au salarié pour l'informer notamment sur les sommes attribuées au titre de la réserve devra l'inviter à opter pour le versement immédiat ou à demander expressément l'affectation selon les modalités définies par l'accord et préciser qu'à défaut de réponse, la moitié de sa quote-part sera affectée au PERCO.

Si le salarié ne précise son choix que pour une partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le salarié a répondu à l'interrogation de l'entreprise et formulé un choix, même partiel. Il n'y a pas lieu, dans ce cas, de faire application des dispositions de l'article L. 3324-12 du Code du travail entraînant l'investissement par défaut de la participation dans le PERCO. Le montant non affecté par le salarié est investi dans les conditions prévues par l'accord.

Modalités d'affectation

Les Perco prévoient généralement un OPCVM recueillant, par défaut, l'investissement du salarié. Si une telle clause n'a pas encore été intégrée dans le règlement, et à défaut de précision dans l'accord de participation, la moitié de la somme attribuée au bénéficiaire au titre de la participation doit être investie dans un OPCVM présentant le profil d'investissement le moins risqué.

Il est préférable dès que possible de modifier le règlement du PERCO pour préciser l'OPCVM dans lequel est investie la moitié de la participation lorsque le salarié n'a pas fait connaître son choix.

Lorsque l'entreprise a institué plusieurs PERCO, l'accord de participation doit prévoir le fléchage de la participation investie par défaut. Si tel n'est pas le cas, il convient de choisir le PERCO le plus proche du bénéficiaire. L'investissement par défaut de la participation s'effectue d'abord dans le PERCO de l'entreprise, à défaut dans le PERCO du groupe auquel appartient l'entreprise, en l'absence de l'un ou l'autre de ces plans, vers le PERCO interentreprises.

Non-substitution

La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne peut résulter que de l'application de règles à caractère général.

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à un élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan.

Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales liées à l'abondement de l'entreprise, dès lors qu'un délai de **12** mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en place du plan.

Régimes social et fiscal

L'abondement employeur peut être déduit par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt société ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. Les sommes versées au titre de l'abondement sont exonérées de la taxe sur les salaires, de cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

L'intéressement placé dans le PERCO est exonéré de l'impôt sur le revenu.

L'intéressement et la participation placés dans le PERCO sont exonérés de cotisations sociales. Ces sommes sont par contre assujetties à la CSG/CRDS.

☞ L'abondement de l'employeur est pris en compte pour les plafonds de déductibilité sociale et fiscale des cotisations de retraite supplémentaire.

Prélèvement social

L'abondement dans le PERCO est soumis à un prélèvement de **8,20 %** pour la partie excédant **2 300 €** par an et par salarié.

Forfait social

L'abondement de l'entreprise est assujetti au forfait social (contribution patronale) dont le taux est fixé à **20 %** pour les sommes versées à compter du 1^{er} août 2012.

Circulaire n° DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012

GESTION DES SOMMES

Le PERCO ne peut détenir plus de **5 %** de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé ou plus de **5 %** des titres de l'entreprise qui a mis en place le plan ou qui lui sont liés.

Les salariés doivent avoir le choix entre **3** OPCVM au moins (SICAV ou FCP) présentant des profils d'investissement différents. Le PERCO doit obligatoirement proposer, dans ces trois OPCVM un investissement en fonds solidaires.

DISPONIBILITE DES SOMMES

Les sommes ou valeurs inscrites au compte de l'adhérent au PERCO doivent être détenues jusqu'à son départ en retraite. Toutefois, une sortie anticipée est prévue dans les cas suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan d'épargne ;
- invalidité du bénéficiaire (**2^e**, **3^e** catégorie), de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- surendettement du participant ;
- acquisition de la résidence principale ou reprise en état lorsqu'elle a été endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'adhérent, sur tout ou partie des avoirs acquis au moment de la survenance de l'événement ouvrant droit au déblocage.

MODALITES DE SORTIE

La sortie du PERCO se fait obligatoirement en rente viagère, sauf si l'accord établissant le plan prévoit une sortie en capital.

L'accord, doit, dans ce cas, préciser les conditions dans lesquelles les adhérents au plan pourront exprimer leur choix.

Taxation à la sortie

Les plus-values réalisées dans le cadre du PERCO sont exonérées de l'impôt sur le revenu au terme du plan.

Elles sont toutefois soumises à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux, soit un total de **15,50** % au 1^{er} juillet 2012.

PERCO Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif	
Texte	Article L. 3334-2 du Code du travail
Mise en place	Par accord collectif de travail Par dérogation un PERCO peut être mis en place par avenant au PPESV. Dans ce cas, les sommes inscrites aux comptes des participants au PPESV avant la signature de l'avenant peuvent être transférées dans un PEE ou un PEI dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'avenant. Le PERCO ne peut être mis en place que si une option pour un plan de plus courte durée (PEE ou PEI) est offerte au salarié.
Alimentation	Le PERCO peut être abondé par : . de l'intéressement, . des transferts d'avoir issus d'un PEE ou d'un PEI, . de la participation, . des versements volontaires du salarié, . un abondement de l'employeur : la participation versée par le salarié au PERCO peut-être abondée. L'abondement de l'employeur est limité : . au triple du versement du salarié, . à 16 % du plafond annuel de Sécurité sociale soit 6 007,68 € pour 2014 . Par ailleurs, l'abondement ne doit pas être individualisé ni se substituer à un élément du salaire.
Sortie	La sortie du PERCO se fait en rente sauf si l'accord instituant le plan prévoit une possibilité de sortie en capital
Terme	Le terme du PERCO se situe au départ en retraite du titulaire du plan sauf cas de déblocage anticipé
Cas de déblocages anticipés	. décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, . expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan d'épargne, . invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (2 ^e , 3 ^e catégorie), . surendettement du participant, . acquisition de la résidence principale ou remise en état lorsqu'elle a été endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
Régime social	Abondement : l'abondement est exonéré des cotisations sociales à l'exception de la CSG/CRDS (8 %) et du forfait social (20 %). La partie de l'abondement excédant 2 300 € par an est assujettie à une taxe de 8,20 % à la charge de l'employeur. L'abondement au PERCO ajouté aux cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire (régime à cotisations définies) est exonéré de cotisations sociales dans la limite d'un plafond qui sera défini par décret.
Régime fiscal	L'abondement au PERCO additionné aux cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire est déductible du revenu imposable dans une limite qui est définie à 5 % du salaire annuel brut (limité à 8 plafonds annuels de Sécurité sociale).
Taxation à la sortie	Les plus-values réalisées dans le cadre du PERCO sont exonérées d'impôt au terme du plan. Elles sont toutefois soumises à la CSG/CRDS et aux prélèvements sociaux (soit un total de 15,50 %).
Mesures transitoires	Les sommes inscrites au compte des participants d'un PPESV devront être transférées dans un délai de trois ans à compter de la date de publication de la loi (24/08/03) : . soit dans un PEE ou un PEI sans prise en compte des délais de blocage déjà courus, . soit dans un PERCO nouvellement créé. À défaut de choix exprimé par le participant, les sommes seront transférées dans le plan présentant la durée de blocage la plus courte.

PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collective permettant aux salariés de l'entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

MISE EN PLACE DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE)

Le plan d'épargne d'entreprise peut être institué à l'initiative de l'employeur ou par le biais d'un accord avec le personnel. Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir y participer ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté, au cours de l'exercice, qui ne peut excéder **3** mois, peut être exigée.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précède. Toutefois, si l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, elle est dans l'obligation de négocier avec le personnel.

Le plan peut être alimenté par :

- le versement de la participation (à prévoir dans l'accord de participation) ;
- le versement volontaire des salariés (limité au **1/4** de la rémunération annuelle), et/ou des dirigeants d'entreprise (entreprises d'au plus **100** salariés) ;
- le versement de l'intéressement (exonération au titre de l'IR) ;
- les versements complémentaires de l'employeur (abondement employeur).

Le versement de l'intéressement ne peut être rendu obligatoire par l'accord d'intéressement. Le salarié doit avoir le choix entre le versement annuel (ou semestriel) ou le blocage dans le Plan d'Épargne d'Entreprise. Le versement de la participation est intéressant lorsque celle-ci est bloquée trois ans. Le salarié pourra recouvrer le bénéfice d'une exonération fiscale intégrale s'il décide d'un blocage supplémentaire de deux années dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise.

DEPOT OBLIGATOIRE

Les règlements des plans d'épargne d'entreprise sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente à savoir auprès de la DIRECCTE du lieu où ils ont été établis.

CARACTERE COLLECTIF

Le caractère collectif du système d'épargne d'entreprise s'oppose à ce que le montant des versements de l'employeur soit fixé par celui-ci en dehors de tout critère résultant de l'accord ayant établi le plan.

Cass. soc. 10 janvier 2006 - URSSAF de LYON et son arrondissement c/ Sté Lyonnaise de banque et autres

AIDE APPORTÉE PAR L'ENTREPRISE (ABONDEMENT)

Les plans d'épargne d'entreprise doivent obligatoirement comporter une aide apportée par l'entreprise en vue de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Le règlement du plan d'épargne d'entreprise doit préciser les modalités de l'aide et notamment les règles relatives à l'abondement.

L'abondement consiste au minimum dans la prise en charge des frais de gestion du portefeuille. Les règles relatives à l'aide de l'entreprise doivent figurer dans le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

Cass. soc. 12 décembre 1996 - SA Alarme Service c/ URSSAF de la Mayenne

Seules, peuvent être exonérées de cotisations, les sommes dont l'employeur justifie qu'elles ont été attribuées sur la base de critères prédéterminés résultant de l'accord ayant établi le Plan d'Épargne d'Entreprise. L'absence de critères prédéterminés pour le versement de l'abondement justifie le redressement opéré par l'URSSAF. Il appartient à l'employeur et non à l'URSSAF, de rapporter la preuve de l'existence de critères prédéterminés fixés par l'accord, en produisant le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise.

Cass. soc. 23 mars 2000 - URSSAF de la Nièvre c/ SA Auto Hall

Elles doivent présenter un caractère collectif. L'abondement ne doit pas être conçu comme un complément de rémunération individuelle et ne saurait être fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction (assiduité...). L'abondement de l'employeur est limité à **8 %** du plafond annuel de Sécurité sociale par an et par salarié soit (**3 003,84 €** pour **2014**), sans pour autant excéder le triple de la contribution du salarié.

Le rabais consenti par une société à ses salariés dans le cadre de la souscription ou l'acquisition d'actions, ne doit pas entrer en ligne de compte pour l'appréciation du montant maximum de l'abondement.

Lettre-circulaire n° 99-45 du 3 mars 1999

Les sommes provenant de la participation versées sur le plan d'épargne interentreprise peuvent, depuis la loi n° 2008-1258, ouvrir droit à un abondement de l'entreprise.

Exemple

Un salarié affecté au PEE : 200 € d'intéressement et 300 € de participation. L'entreprise pourra faire un abondement maximum de $500 \times 3 = 1\,500$ €.

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise, sans que cette majoration ne puisse excéder **80 %**. Dans ce cas, la limite maximale de l'abondement est portée à :

3 003,84 € + (80 % x 3 003,84 €) = 5 406,91 € par an.

DEBLOCAGE ANTICIPE

Les cas de déblocage anticipé sont les mêmes que pour la participation. Les salariés peuvent céder tout ou partie des actions acquises dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise dont la date normale de délivrance est fixée entre le 1^{er} janvier 1997 et le 31 décembre 1998.

Déblocage exceptionnel de l'intéressement

Les salariés peuvent, du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013, débloquer avant le délai de **5 ans**, tout ou partie de leurs droits à intéressement placés dans un PEE et ce, sans remise en cause de l'exonération fiscale.

Les seuls droits pouvant être débloqués sont ceux affectés avant le 1^{er} janvier 2013, à l'exception de ceux investis dans des entreprises solidaires ou un PERCO.

Lorsque l'intéressement a été affecté à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, ou placée dans un fonds que l'entreprise consacre à des investissements, le déblocage de ces titres, parts, actions ou sommes est subordonné à un accord collectif.

Cet accord peut prévoir que le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits peut n'être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

Modalités du déblocage

Ce déblocage doit permettre l'achat d'un ou plusieurs biens, en particulier dans le secteur de l'automobile, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services. Il est procédé à ce déblocage en une seule fois.

Les sommes versées au titre du déblocage ne peuvent excéder un plafond global de **20 000 €**, net de prélèvements sociaux.

Information par l'employeur

Dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de la loi (parution au JO le 29 juin 2013), l'employeur informe les salariés de cette possibilité de déblocage.

Justificatifs

L'employeur ou l'organisme gestionnaire déclare à l'administration fiscale le montant des sommes. Le salarié doit tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées.

REGIMÉS SOCIAL ET FISCAL

Abondement employeur

Régime social

L'abondement n'est pas soumis aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Il est admis, en déduction du bénéfice pour l'assiette de l'impôt société ou sur le revenu, et n'est pas assujéti à la taxe assise sur les salaires.

Forfait social

L'abondement de l'entreprise est par contre assujéti au forfait social (contributions patronales) dont le taux est fixé à **20 %** pour les sommes versées à compter du 1^{er} août 2012.

Circulaire n° DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012

Taxe sur les salaires

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujétiées à la taxe sur les salaires depuis le 1^{er} janvier 2013.

CSG/CRDS

L'abondement est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). La CSG sur l'abondement de l'employeur n'est pas déductible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Le salarié ne peut, par conséquent, déduire du reste de ses revenus déclarés, la part déductible de la CSG (**5,10 %**).

Instruction Fiscale du 18 mai 1998 - BOI 5B.11.98

Régime fiscal

L'abondement n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques moyennant le respect d'un délai de blocage de **5 ans**. Les cas de déblocages anticipés sont les mêmes que dans le cadre de la participation.

Intéressement

L'intéressement est, lorsqu'il est bloqué 5 ans dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, exonéré d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Revenus du Plan d'Épargne d'Entreprise

CSG

Les revenus du plan d'épargne d'entreprise sont, depuis le 1^{er} janvier 1997, soumis à CSG :

- au taux de **3,40** % pour la part des revenus acquise depuis le 1^{er} janvier 1997 ;
- au taux de **7,50** % pour la part des revenus acquise à compter du 1^{er} janvier 1998 ;
- au taux de **8,20** % pour la part des revenus acquis à compter du 1^{er} janvier 2005.

L'assujettissement s'effectue au moment de la délivrance des droits.

CRDS

Les revenus du plan d'épargne d'entreprise sont également assujettis à la CRDS au taux de **0,50** % (part acquise depuis le 1^{er} février 1996).

Prélèvement social

Pour la part des revenus acquise à compter du 1^{er} janvier 1998, un prélèvement social de **3,40** % est appliqué. Une contribution additionnelle de **0,30** % est prélevée pour la fraction acquise ou constatée depuis le 1^{er} janvier 2005.

Revenus de la participation

	Taux applicable aux revenus acquis À compter du 1 ^{er} janvier 1998	Taux applicable aux revenus acquis À compter du 1 ^{er} janvier 2005	Revenus acquis à compter du 1 ^{er} janvier 2009	1 ^{er} janvier 2011	1 ^{er} octobre 2011	1 ^{er} juillet 2012
CSG	7,50 %	8,20 %	8,20 %	8,20 %	8,20 %	10,20 %
CRDS	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %
Prélèvement social	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,20 %	3,40 %	3,40 %
Contribution de solidarité		0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %
Financement RSA	0	0	1,10 %	1,10 %	1,10 %	1,10 %
Total	10,00 %	11 %	12,10 %	12,30 %	13,50 %	15,50 %