

MODIFICATION - SUSPENSION – DÉNONCIATION DE L'ACCORD

DÉLAI DE CONCLUSION DES ACCORDS

L'accord doit être conclu avant l'expiration d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés. Concrètement, les droits sont ouverts au profit des salariés dans la mesure où les bénéfices sont supérieurs à 5 % des capitaux propres.

Article L. 3324-2 du Code du travail

Exemple

Droits ouverts en 1996.

La société comprend plus de 50 salariés pendant 6 mois au moins avec un bénéfice après impôt supérieur à 5 % des capitaux propres (exercice 95). (Attestation de l'inspecteur des impôts ou du Commissaire aux comptes).

L'accord devra être conclu avant le 31 décembre 1996. L'absence d'accord entraîne l'application d'un régime subsidiaire.

Régime sanction

Article L. 3323-5 du Code du travail

Constat

L'absence d'accord de participation dans les délais requis est constatée par l'inspecteur du travail. Toutefois, lorsqu'une entreprise constate qu'elle n'a pas respecté le délai de conclusion, elle a la possibilité d'appliquer spontanément le régime d'autorité sans attendre le constat de l'inspecteur du travail, en l'en tenant informé.

Recours

Les recours contre les décisions de l'inspecteur du travail prises en application du Code du travail ne relèvent pas de la compétence de la juridiction administrative.

CE - 18 juin 2003 - Messak et a

Les juridictions judiciaires sont compétentes pour connaître de ce type de litige.

Sanctions

■ la réserve spéciale de participation ne peut alors être déterminée que selon le mode de calcul de droit commun sans que l'entreprise puisse constituer une provision pour investissement ;

- tous les salariés doivent pouvoir bénéficier de la participation sans qu'une durée minimum d'ancienneté puisse être exigée ;
- la répartition de la réserve spéciale de participation ne peut être effectuée que proportionnellement au salaire perçu et non selon d'autres critères ;
- les sommes constituant la réserve spéciale de participation doivent être affectées exclusivement à des comptes courants bloqués pour une durée de 8 ans et portant intérêt au taux majoré de :
1,33 x le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Ce taux semestriel est publié au JO au cours du mois suivant la fin du semestre concerné, soit **2,62%** au **2^{er} semestre 2013**.

Date d'effet du TMOP : le nouveau TMOP est à appliquer à partir du lendemain de sa publication au JO.

Arrêté du 17 juillet 1987

Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001

Les sommes attribuées aux salariés sont bloquées pour huit ans, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Le salarié perd, dans ce dernier cas, le bénéfice de l'exonération fiscale prévue par le code général des impôts.

Article L. 3323-5 du Code du travail

- la réserve spéciale de participation constituée selon la formule de droit commun bénéficie des exonérations fiscales et sociales liées au régime de la participation.

Variation du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées

2 ^e semestre 2013	2,62%
1 ^{er} semestre 2013	2,30%
2 ^e semestre 2012	2,41%
1 ^{er} semestre 2012	3,15%
2 ^e semestre 2011	3,36%
1 ^{er} semestre 2011	3,80%
2 ^e semestre 2010	3,17%
1 ^{er} semestre 2010	3,59%
2 ^e semestre 2009	3,82%
1 ^{er} semestre 2009	3,97%
2 ^e semestre 2008	4,46%
1 ^{er} semestre 2008	4,54%
2 ^e semestre 2007	4,65%
1 ^{er} semestre 2007	4,47%
2 ^e semestre 2006	4,11%
1 ^{er} semestre 2006	4,00%
2 ^e semestre 2005	3,56%
1 ^{er} semestre 2005	3,79%
2 ^e semestre 2004	4,26%
1 ^{er} semestre 2004	4,47%
2 ^e semestre 2003	4,51%
1 ^{er} semestre 2003	4,29%
2 ^e semestre 2002	4,88%
1 ^{er} semestre 2002	5,40%
2 ^e semestre 2001	5,05%
1 ^{er} semestre 2001	5,37%
2 ^e semestre 2000	5,78%
1 ^{er} semestre 2000	5,68%
2 ^e semestre 1999	5,33%
1 ^{er} semestre 1999	4,16%
2 ^e semestre 1998	4,60%
1 ^{er} semestre 1998	5,09%
2 ^e semestre 1997	5,62%
1 ^{er} semestre 1997	5,88%
2 ^e semestre 1996	6,20%
1 ^{er} semestre 1996	6,64%
2 ^e semestre 1995	7,43%
1 ^{er} semestre 1995	8,01%
2 ^e semestre 1994	7,97%
1 ^{er} semestre 1994	6,37%
2 ^e semestre 1993	6,50%
1 ^{er} semestre 1993	7,88%

DURÉE, DÉPÔT, MODIFICATION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

DURÉE DE L'ACCORD

L'ordonnance de 1986 et les textes d'application n'ont pas prévu de durée spécifique pour l'accord de participation.

Il est donc possible de conclure :

- un accord à durée indéterminée valable pour plusieurs exercices sociaux avec clause de dénonciation ;
- un accord à durée déterminée valable pour un exercice social.

L'accord est à renouveler dès lors que les droits sont ouverts au profit des salariés (effectif supérieur ou égal à 50 salariés et bénéfice supérieur à 5% des capitaux propres).

Les parties peuvent prévoir, dans ce cas, un renouvellement de l'accord par tacite reconduction avec respect d'un préavis.

Exemple de clause : accord à durée déterminée

L'accord est conclu pour l'exercice social allant du 1^{er} janvier 1998 au 31 décembre 1998. Il sera ensuite renouvelé par tacite reconduction pour chaque exercice sauf dénonciation par l'une des parties signataires.

DÉPÔT DE L'ACCORD

Pour ouvrir droit aux exonérations, les accords de participation doivent avoir été déposés à la DIRECCTE du lieu où ils ont été conclus. Il en est de même pour les renouvellements d'accords et les avenants. Aucun versement ne peut intervenir avant que le dépôt ait été effectué sauf à remettre en cause les exonérations sociales et fiscales.

A défaut de dépôt de l'accord de participation, l'intégralité des sommes versées au titre de la participation est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Article L. 3323-4 du Code du travail
Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Ce dépôt ne peut avoir lieu avant la fin du délai d'opposition, si un tel délai s'applique (huit jours pour un accord d'entreprise, quinze jours pour un accord de branche).

Les partenaires sociaux qui, au sein d'une entreprise, ont choisi d'utiliser les nouvelles possibilités de conclusion offertes par la loi du 4 mai 2004 (salariés mandatés...), doivent le préciser clairement dans la lettre d'envoi de leur accord.

Circulaire du 14 septembre 2005

L'accord doit être déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Les accords peuvent toutefois, jusqu'au 25 octobre 2008, être déposés en trois exemplaires sur support papier.

Article 4 du décret n° 2007-1524 du 24 octobre 2007

Lorsque le régime de participation est mis en place à l'initiative de l'entreprise, la décision précisant les modalités de l'assujettissement unilatéral doit être déposée avec le procès verbal de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

DÉPÔT COMMUN DES ACCORDS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET DES RÉGLEMENTS DES PEE

En cas de négociation conjointe d'un accord d'intéressement, de participation et du règlement d'un plan d'épargne d'entreprise, ces accords conclus concomitamment peuvent faire l'objet d'un dépôt commun, dans les conditions de dépôt identiques à celles prévues pour les accords d'intéressement.

Lettre circulaire ACOSS n° 2007-048 du 06 mars 2007

SÉCURISATION DE L'ACCORD

La DIRECCTE dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt d'un accord de participation, pour demander après consultation de l'URSSAF le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Sur le fondement de cette demande, l'accord peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

En l'absence d'une telle demande adressée à l'entreprise dans ce délai, aucune contestation ultérieure de la conformité d'un accord de participation au droit en vigueur au moment de sa conclusion ne peut remettre en cause les exonérations sociales et fiscales. Cette absence de remise en cause ne vaut que pour les exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

La procédure de sécurisation concerne le contenu des accords et porte sur les termes de l'accord au moment de son dépôt.

A l'opposé, les irrégularités liées à la mise en œuvre de l'accord, décelées lors des opérations de contrôle, sont susceptibles de donner lieu à une remise en cause rétroactive par l'URSSAF des exonérations de cotisations.

Une remise en cause rétroactive peut également intervenir si l'entreprise n'a pas accédé à la demande de mise en conformité formulée par la DIRECCTE avant le terme de 4 mois.

MODIFICATION DE L'ACCORD

La modification de l'accord ne peut être effectuée que par avenant conclu selon une des formes prévues pour la signature de l'accord.

L'avenant doit être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Si, ultérieurement à la signature d'un accord, l'entreprise a déménagé dans un autre département, elle doit déposer l'avenant auprès de la DIRECCTE du département d'accueil, en lui indiquant également auprès de quelle DIRECCTE l'accord d'origine a été déposé. Il appartiendra ensuite à la DIRECCTE dépositaire de l'avenant de se rapprocher de la DIRECCTE dépositaire de l'accord d'origine afin d'effectuer le transfert du dossier.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

DÉNONCIATION DE L'ACCORD

La faculté de dénonciation unilatérale est prévue par l'article R. 3323-8 du Code du travail.

La partie qui dénonce l'accord doit, dans les meilleurs délais, notifier cette décision à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et à l'autre partie signataire.

Lorsque l'accord a été conclu au sein du Comité d'entreprise, la dénonciation est constatée par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

Pour respecter le caractère aléatoire des accords de participation, ceux-ci ne peuvent être modifiés ou dénoncés avant qu'ils aient été appliqués, à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles à la date de leur conclusion. A cet effet, les résultats d'un exercice sont considérés comme prévisibles lorsque la moitié de l'exercice s'est écoulée.

- les clauses de dénonciation de l'accord ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause le caractère aléatoire de l'accord en prévoyant, notamment, la remise en cause de l'accord si un montant minimum de droits n'est pas dégagé ;
- les clauses prévoyant la suspension de plein droit de l'exécution de l'accord ne peuvent être admises que dans le cadre d'un accord à durée indéterminée. Toutefois, un accord de participation n'étant obligatoire que dans les entreprises de 50 salariés et plus, un tel accord, même conclu pour une durée déterminée, peut valablement prévoir une clause particulière selon laquelle il ne s'appliquera pas en cas d'abaissement des effectifs de l'entreprise en dessous de 50 personnes.

Cass. soc. 18 septembre 2002 FP-PBR Spieth c/ Ste les 3 Alers

- la suspension doit être notifiée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi à qui il appartient de vérifier la réalité de la baisse d'effectifs ;
- les clauses résolutoires prévoyant la caducité de plein droit de l'accord en raison de la survenance de faits indépendants de la volonté des parties ne peuvent produire effet que par la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues par les textes.

MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

MODIFICATION RENDANT IMPOSSIBLE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'accord de participation cesse de produire effet si une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord.

Article L. 3323-8 du Code du travail

L'article L. 3323-8 du Code du travail vise non seulement les accords d'entreprise mais aussi les accords de groupe

CA Versailles 7 février 2002 - 1ère chambre CE Souac c/CE GE Capital Equipement Finance

L'impossibilité d'appliquer l'accord de participation s'apprécie indépendamment de la volonté de l'employeur. Elle doit résulter de modifications dans la structure juridique, technique ou financière de l'entreprise telles qu'elles rendraient inopérantes les dispositions de l'accord.

Exemple

Lorsqu'une entreprise appliquant un accord de participation fait l'objet d'une scission, et que l'application de cet accord dans chacune des sociétés issues de la scission ne présente pas de caractère d'impossibilité, l'accord initial se poursuit dans chacune d'entre elles.

Chacune de ces entreprises devra établir un "avenant/constat" - qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - de ce qu'en application des dispositions de l'article L. 3323-8, l'accord conclu le (date) dans l'entreprise X (indiquer le nom de l'entreprise scindée) se poursuivra jusqu'à son terme dans l'entreprise Y, issue de la scission.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

OBLIGATION DE NÉGOCIATION

Le constat par les partenaires sociaux de l'impossibilité d'appliquer l'accord de participation couvrant les salariés dans l'entreprise d'origine entraîne l'ouverture de la négociation prévue par la loi en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Le nouvel employeur est soumis à une obligation de négociation, dans un délai de 6 mois, en cas d'absence d'accord applicable à la nouvelle entreprise. Le délai court à compter de la date de décision du changement de situation juridique.

L'ouverture de la négociation naît du constat fait par les partenaires sociaux de l'impossibilité d'appliquer l'accord de participation à l'entreprise.

Lorsque le nouvel employeur est déjà tenu par un accord, les règles relatives à la participation ne permettent pas la poursuite de l'accord d'origine pour les salariés transférés.

Ceux-ci bénéficient de l'accord applicable dans leur nouvelle entreprise.

Le nouvel employeur doit également assurer la garantie de la gestion des droits à participation déjà affectés jusqu'au terme de la période d'indisponibilité.