

PARTICIPATION - INTÉRESSEMENT

DROITS DES SALARIÉS

En France, plus de **283 000** sociétés sont concernées pour l'année 2013 : environ onze millions de salariés ont accès à l'épargne salariale dans le cadre d'un accord de participation ou d'intéressement.

Une mobilité internationale va poser une question importante : quels sont les droits du collaborateur au cours de la mission à l'étranger ? Va-t-il continuer à bénéficier de la participation et de l'intéressement ? L'entreprise est-elle tenue de les verser ou peut-elle exclure ses expatriés et détachés ?

☞ *Ne sont abordées ici que les quelques particularités créées par le travail à l'étranger sur les droits du salarié et les modalités de calcul. Pour le reste, le droit commun s'applique : la participation et l'intéressement versés à un salarié envoyé à l'étranger est déterminée et gérée comme pour un salarié «franco-français».*

SITUATION ANTÉRIEURE

Les entreprises qui réservaient le bénéfice de la participation et de l'intéressement aux salariés qui exerçaient leur activité sur le territoire français fondaient leur position sur un argument fiscal.

La répartition, au moins en matière de participation, était fondée sur les salaires assujettis à la taxe sur les salaires, et certains collaborateurs se trouvaient, en pratique, exclus. En effet, cette taxe n'est due que sur les seuls salaires payés à des salariés rattachés à des établissements français.

Il en résultait la répartition suivante :

- les salariés rattachés à une filiale ou à un établissement stable étranger étaient exclus, puisque leur rémunération n'était pas prise en compte dans la masse salariale qui servait de base au calcul de la participation et de l'intéressement ;
- les salariés en mission auprès d'implantations autres que des filiales ou des établissements stables étrangers bénéficiaient des régimes d'épargne salariale, puisque leur rémunération était incluse dans la masse salariale.

NOUVELLE DONNE

«Attendu, encore, que conformément à l'article L. 442-4 du Code du travail, sous réserve d'une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui peut être exigée et ne peut excéder six mois, tous les salariés de l'entreprise où a été conclu un accord de participation doivent pouvoir bénéficier de la répartition des résultats de l'entreprise, sans que puisse leur être opposé le fait que leur salaire n'est pas assujetti à la taxe sur les salaires et n'est pas pris en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

Qu'il en résulte qu'un tel accord ne peut valablement écarter du bénéfice de la répartition de la réserve spéciale de participation une catégorie de salariés».

Cass. soc. 22 mai 2001 - Société Défense Conseil International (DCI) (Cogepag) c/ Syndicat CFTC des activités d'armement

Pour la Cour de cassation, la participation est un droit ouvert à tous les salariés de l'entreprise, au sens du droit du travail. Doit en être bénéficiaire, toute personne qui est liée avec l'entreprise par un contrat de travail, même de droit étranger.

En outre, comme désormais, l'article L. 3342-1 du Code du travail unifie les règles utilisées pour déterminer les bénéficiaires des trois dispositifs légaux d'épargne salariale, participation, intéressement et plan d'épargne d'entreprise, celui qui a droit à la participation a droit à l'intéressement.

Désormais, les entreprises peuvent donc être classées en deux catégories :

- celles qui préservent les droits à participation et intéressement au cours de la période de travail à l'étranger.

Ces entreprises n'ont pas besoin de modifier leurs pratiques, sous réserve d'arrêter de payer des primes et continuer de verser les montants auxquels le salarié a droit sur un plan d'épargne d'entreprise, ou sur l'un des autres supports prévus par la réglementation ;

- celles qui excluent les collaborateurs envoyés à l'étranger.

Ces entreprises doivent remettre à plat leur politique et revoir leurs accords qui ne sont plus conformes à la législation et à la jurisprudence. Elles sont à la merci d'un salarié ou d'un syndicat mécontent qui pourrait saisir les tribunaux et faire condamner la société à payer la participation et l'intéressement.

EN PRATIQUE

En pratique, il n'est plus possible aujourd'hui d'exclure les expatriés et les détachés.

Les seuls salariés qui ne peuvent bénéficier des régimes d'épargne salariale sont ceux qui sont employés à l'étranger par une filiale locale exclusivement, avec un contrat de travail de droit local conclu avec cette filiale.

Le simple fait de maintenir un contrat de travail français suspendu suffit à rendre le paiement de la participation et de l'intéressement obligatoire.

MODALITÉS PRATIQUES

La solution est claire : les expatriés et les détachés doivent bénéficier des mêmes droits en matière d'épargne salariale que leurs collègues restés en France. Ils sont donc soumis aux mêmes règles.

DROITS IDENTIQUES AUX SALARIÉS FRANCO-FRANÇAIS

Le salarié envoyé à l'étranger a droit aux mêmes montants que les salariés «franco-français». Il n'est pas possible, en particulier, de proratiser les montants de ses droits par rapport au temps de présence effective dans l'entreprise ou dans l'établissement. Tout se passe comme s'il avait eu douze mois de travail effectif en France.

CALCUL DU SEUIL D'EFFECTIF

La participation est obligatoire pour les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant au moins six mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice.

Tous les salariés, quel que soit leur statut, leur mode de rémunération et leurs conditions de travail doivent être comptabilisés dans les effectifs dès lors qu'ils sont directement liés à l'entreprise en France par un contrat de travail, même s'il n'est pas de droit français.

Par conséquent, les expatriés et les détachés influent sur le seuil de déclenchement du régime de participation.

BASE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION

La situation qui découle de la décision de la Cour de cassation du 22 mai 2001 crée un problème au désavantage des salariés «franco-français». En effet, le salaire est l'un des éléments qui sert au calcul de la «masse» à répartir.

Or, sur le plan juridique, la donne n'a pas changé : les rémunérations des salariés envoyés auprès de filiales ou d'établissements stables étrangers ne sont pas prises en compte dans la masse salariale de l'entreprise.

Conséquence

L'entreprise qui modifie son accord diminue la participation et l'intéressement de ses collaborateurs non expatriés ou détachés.

NOUVELLES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Pour éviter la diminution de l'épargne salariale des salariés non expatriés et non détachés, les nouveaux accords de participation et d'intéressement doivent prévoir deux dispositions nouvelles, relatives à :

- la prise en compte des rémunérations des expatriés et des détachés ;
- l'intégration de la totalité des sommes payées.

Prise en compte de la rémunération des salariés détachés ou expatriés

La circulaire interministérielle du 22 novembre 2001 recommande leur réintégration pour ne pas pénaliser les autres salariés. L'entreprise doit donc prévoir que la variable «salaire» inclut les rémunérations versées aux collaborateurs en mission à l'étranger.

Intégration de la totalité des sommes payées

En matière de participation, la question ne se pose pas : en application des articles D. 3324-1, D. 3324-2 et D. 3324-4 du Code du travail, le montant de la réserve spéciale de participation des salariés est calculé sur la base des règles posées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire sur toutes les sommes payées qui seraient soumises aux charges sociales françaises si le salarié avait travaillé en France :

- salaire ;
- indemnités de congés payés ;
- primes ;
- gratifications ;
- et avantages en nature.

Autrement dit, l'intégralité de la rémunération de mobilité est concernée.

En matière d'intéressement, l'entreprise a plus de latitude, notamment par le jeu des plafonds. Mais, pour des raisons de faciliter de gestion, il est préférable de retenir une masse salariale identique à celle, obligatoire, utilisée pour le calcul de la participation.

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DES SOMMES ÉPARGNÉES

PRINCIPE

Les sommes versées à des expatriés ou à des détachés dans le cadre de l'épargne salariale obéissent au régime français de droit commun.

Leur traitement au regard des exonérations d'impôt sur le revenu et de charges sociales est identique à celui des sommes versées aux autres salariés.

L'entreprise doit donc les traiter sans faire de différence.

PARTICULARITÉ : CSG ET CRDS

L'épargne salariale est soumise à la CSG et à la CRDS, même si elle est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Par contre, cet assujettissement n'est pas automatique pour les collaborateurs envoyés à l'étranger. En effet, pour ceux qui sont exonérés de CSG et de CRDS, l'entreprise doit verser un montant brut et ne pas précompter les deux taxes.

Il convient donc de vérifier que le prestataire, chargé de la gestion du plan d'épargne d'entreprise, ou des autres types de supports d'épargne salariale, tient compte de cet élément et ne verse pas à l'URSSAF une CSG et une CRDS indues.

TEXTES APPLICABLES

ARTICLE L. 3342-1 DU CODE DU TRAVAIL

Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale bénéficient de leurs dispositions.

ARTICLE D. 3324-1 DU CODE DU TRAVAIL

Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

ARTICLE L. 242-1 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire.

ARTICLE D. 3324-10 DU CODE DU TRAVAIL

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que ce total puisse excéder une somme, qui est identique pour tous les salariés et figure dans l'accord. Cette somme est au plus égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales. Pour les salariés des groupements d'employeurs bénéficiaires de la participation dans leur entreprise utilisatrice, le salaire servant de base à la répartition proportionnelle est le salaire mentionné au dernier alinéa de l'article D. 3324-1. Pour les bénéficiaires mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 s'appliquent les dispositions du premier alinéa de l'article L. 3324-5.

ARTICLE D. 3324-11 DU CODE DU TRAVAIL

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE DU 14 SEPTEMBRE 2005 RELATIVE À L'ÉPARGNE SALARIALE

☞ *Les modalités de l'épargne salariale dont la participation et l'intéressement, ont été réformées à plusieurs reprises ces dernières années. Le 14 septembre 2005, une circulaire interministérielle a complété le dispositif en précisant les modalités d'application de la réforme. La circulaire n° DSS/5B/DGT/RT3/2007/199 du 15 mai 2007 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social a apporté une mise à jour la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005. Certaines dispositions de la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 concernent spécialement les salariés en situation de mobilité internationale.*

PRÉSENTATION DE LA CIRCULAIRE

De nombreux textes ont été adoptés depuis la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001; les lois n° 2001-703 et n° 2001-704 du 31 juillet 2001 ainsi que la circulaire du 22 novembre 2001 relative à l'épargne salariale. Il s'agit notamment de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui a instauré le PERCO et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Cette loi a modifié les modalités de conclusion des accords collectifs de travail.

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, a pour sa part, apporté de nombreuses modifications et ajouts aux dispositifs de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale existants.

La circulaire du 14 septembre 2005 qui est ici étudiée a pour objet de préciser les conditions d'application du PERCO et de mettre à jour les dispositions relatives à l'intéressement, à la participation ainsi qu'aux plans d'épargne, en fonction de ces nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

De manière à faciliter son utilisation, la circulaire a été divisée en dossiers eux-mêmes divisés en fiches.

Les principes définis dans les douze dossiers que comporte la présente circulaire ont pour objet de poser des règles claires pour les entreprises, les salariés et leurs représentants, les gestionnaires et toutes les parties prenantes de l'épargne salariale. Ces principes sont communs à tous les services concernés de l'État et assurent donc une sécurité juridique aux entreprises.

DOSSIER INTÉRESSEMENT

Définition et champ d'application

Salariés bénéficiaires

La loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie a ouvert la possibilité aux chefs d'entreprises comprenant habituellement au moins un salarié (même à temps partiel) en sus du dirigeant lui-même et au plus **100** salariés de bénéficier également de l'intéressement.

Si cette condition est remplie, peuvent bénéficier de l'intéressement les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Dans ce cas, l'accord doit expressément mentionner que le chef d'entreprise et/ou les personnes visées ci-dessus, bénéficient de l'intéressement : en l'absence d'une telle clause, seuls les salariés sont bénéficiaires.

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

Sous réserve de ce qui précède, l'intéressement à un caractère collectif. Aussi, aux termes de l'article L. 441-2 du Code du travail, tous les salariés, au sens du droit du travail français, de l'entreprise ou – lorsque l'accord ne vise que certains établissements – tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir bénéficier de l'intéressement.

Le caractère collectif pose la question de l'entreprise à salarié unique. L'intéressement ne saurait être fondé sur la performance individuelle des salariés, mais sur les performances et résultats de l'entreprise. Ainsi, du fait de l'absence de condition d'effectif soulignée ci-dessus, on peut admettre l'existence d'un accord d'intéressement dans le cas d'une entreprise à salarié unique, dès lors que la formule de calcul n'est pas fonction de la performance individuelle du salarié mais de celle de l'entreprise et qu'elle demeure inchangée en cas d'évolution des effectifs. En revanche, l'article L. 441-1 dispose désormais expressément qu'un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée. Depuis la loi du 19 février 2001, elle ne peut excéder **3** mois. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Une telle règle exclut notamment la possibilité de subordonner le bénéfice de l'intéressement à une condition de présence effective ou continue du salarié, ou de présence à une date déterminée comme par exemple le jour du versement de la prime, ou à la date de signature de l'accord.

De même, la résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause (même pour faute lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement. Enfin, dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

La loi du 19 février 2001 a également élargi le champ des bénéficiaires de l'intéressement, et particulièrement les droits des salariés sous contrat à durée déterminée. Ainsi, il y a lieu de considérer que la durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice. À cet égard, il convient de rappeler qu'est considérée comme salarié d'une entreprise toute personne ayant un contrat de travail avec cette entreprise. En conséquence le salarié lié par un contrat de travail temporaire a vocation à bénéficier de l'intéressement dans l'entreprise de travail temporaire qui l'a embauché, et non dans l'entreprise utilisatrice, à laquelle il n'est pas lié par un contrat de travail.

Enfin, l'article 60 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux introduit un nouvel alinéa dans l'article L. 444-4 : celui-ci indique que s'il n'existe pas de dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne d'entreprise spécifique à un groupement d'employeurs, un salarié mis à la disposition d'une entreprise par ce groupement doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés de l'entreprise, des systèmes d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale en vigueur au sein de cette entreprise, ceci au prorata du temps de sa mise à disposition, et dans le respect des conditions d'ancienneté fixés dans les accords et règlements.

La mise en œuvre de cette disposition nécessitera un décret.

Cette seule exception à la règle du lien entre l'appartenance juridique à l'entreprise et la participation financière (cette disposition concernant également l'intéressement et le plan d'épargne) trouve sa justification dans le fait que par son statut d'association et son mode d'organisation spécifique, un groupement d'employeurs n'a normalement pas vocation à faire des bénéfices ou même à réaliser des performances.

☞ Il faut se reporter au nouveau Code du travail pour avoir la référence des nouveaux articles cités dans la circulaire.

DOSSIER PARTICIPATION

Définition et champ d'application

Champ d'application

Bénéficiaires

La participation est un droit ouvert à tous les salariés de l'entreprise, au sens du droit du travail. La détermination des bénéficiaires est en effet fondée sur le critère de l'appartenance juridique à l'entreprise, laquelle se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Ce critère du contrat de travail est fondamental eu égard, notamment, à la multiplicité des situations que peuvent recouvrir les notions de mise à disposition ou de détachement et à l'imprécision qui entoure les terminologies employées dans les entreprises.

S'agissant de participation, il est clair que le lien étroit qui existe entre la rémunération et le droit à la participation aux résultats (sous le double aspect de la prise en compte des salaires pour le calcul de la RSP dans le rapport entre la masse salariale et la valeur ajoutée de l'entreprise, et des salaires versés par l'entreprise pour la répartition au prorata des salaires), conduit à privilégier le principe selon lequel le salarié bénéficie de la participation dans l'entreprise qui le rémunère. Dans l'hypothèse où les circonstances de fait conduiraient à ne pas retenir cette solution, il conviendra de veiller à ce que les droits des autres bénéficiaires ne soient pas diminués du fait d'une répartition à des salariés détachés, objectif qui sera atteint par l'ajout des salaires des salariés détachés dans les deux paramètres du coefficient salaires/valeur ajoutée pour le calcul de la réserve de participation. En tout état de cause, un salarié détaché ne peut bénéficier de la participation à la fois dans son entreprise d'origine et dans son entreprise d'accueil.

Les dirigeants de société, qui sont des mandataires sociaux et non des salariés, ne bénéficient donc pas de la participation, sauf s'ils cumulent avec ce mandat un contrat de travail, correspondant à un emploi salarié effectif au sein de la société, comportant un lien de subordination et faisant l'objet d'une rémunération distincte de l'exercice du mandat social.

La participation a un caractère collectif : tous les salariés au sens du droit du travail (y compris ceux, comme les apprentis, dont une disposition législative particulière prévoit qu'ils n'entrent pas en compte pour le calcul de l'effectif d'assujettissement) doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation.

L'article L. 444-4 du Code du travail, qui explicite les règles de détermination des bénéficiaires désormais communes aux trois dispositifs (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise), autorise toutefois les signataires de l'accord à fixer une condition minimale d'ancienneté, cette dernière ne pouvant excéder trois mois dans l'entreprise ou dans le groupe tel que défini à l'article L. 444-3.

Cette nouvelle condition maximale d'ancienneté de trois mois remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, et pour les exercices clos après cette date, toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les accords de participation. S'il n'est donc pas nécessaire, pour que ces nouvelles dispositions s'appliquent, de modifier l'accord, l'exigence d'une bonne information des salariés conduit à préconiser aux partenaires sociaux la conclusion d'un avenant de mise à jour et en tout état de cause à inclure la nouvelle disposition dans tout avenant qu'ils seraient amenés à conclure postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, aux termes de l'article L. 444-4, tous les contrats de travail exécutés non seulement au cours de la période de calcul, mais également au cours des douze mois qui précèdent ladite période, doivent être pris en compte. Par ailleurs, les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Dès lors que l'ancienneté éventuellement exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de la participation sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel on calcule la participation : ceci exclut notamment la possibilité de subordonner le bénéfice de la participation à une condition de présence effective ou continue du salarié ou de présence à une date déterminée, comme par exemple à la date de calcul des parts individuelles ou à celle de la signature de l'accord. De même, la résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation. Enfin, dès lors que l'ancienneté exigée par le contrat est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de la participation sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

S'agissant des salariés des entreprises de travail temporaire, l'article L. 444-4 du Code du travail indique que la durée de soixante jours d'ancienneté (assimilable à la durée de trois mois requise pour les salariés de droit commun) s'apprécie au cours du dernier exercice.

En ce qui concerne les salariés des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP), la nouvelle clause de détermination des bénéficiaires, plus favorable que celle de la répartition travail, leur sera dorénavant applicable même lorsque la répartition de la part statutaire au travail est affectée, en tout ou partie, à la constitution de la RSP comme le prévoit l'article R. 442-28.

Enfin, l'article 60 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux introduit un nouvel alinéa dans l'article L. 444-4 : celui-ci indique que s'il n'existe pas de dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne d'entreprise spécifique à un groupement d'employeurs, un salarié mis à la disposition d'une entreprise par ce groupement doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés de l'entreprise, des systèmes d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale en vigueur au sein de cette entreprise, ceci au prorata du temps de sa mise à disposition, et dans le respect des conditions d'ancienneté figurant dans les accords et règlements.

La mise en œuvre de cette disposition nécessitera un décret.

Cette seule exception à la règle du lien entre l'appartenance juridique à l'entreprise (contrat de travail) et la participation financière (cette disposition concernant également l'intéressement et le plan d'épargne) trouve sa justification dans le fait que par son statut d'association et son mode d'organisation spécifique, un groupement d'employeurs n'a normalement pas vocation à faire des bénéfices ou même à réaliser des performances.

FORMULES DE CALCUL

Formule légale

Salaires

Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (*Articles R. 442-6 et R. 442-2*).

Doivent également être prises en compte, pour le calcul de la réserve spéciale de participation (ainsi que pour sa répartition), les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l'article L. 3141-30 du Code du travail. À titre pratique, il est admis que les entreprises concernées majoraient forfaitairement les salaires qu'elles versent elles-mêmes du taux des cotisations qu'elles doivent acquitter à la caisse des congés payés à laquelle elles sont affiliées.

Les rémunérations à prendre en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du Code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

☞ Il faut se reporter au nouveau Code du travail pour avoir la référence des nouveaux articles cités dans la circulaire.

DOSSIER DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Cas de déblocage anticipé : participation - PEE - PEI

Cessation du contrat de travail

Le déblocage est possible quelles que soient les conditions dans lesquelles intervient la fin du contrat de travail, et notamment en cas de fin de contrat à durée déterminée ou rupture d'un contrat à durée indéterminée. À cet égard, la cessation du contrat de travail est effective à la date à laquelle la relation contractuelle se termine (fin du préavis).

☞ De nombreuses entreprises délivrent à tort des certificats de travail lors d'une mobilité intragroupe. Ces certificats ne sont pas justifiés et ils ne peuvent servir de justificatifs de déblocage de l'épargne.

Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale

Les sommes épargnées dont le salarié demande le déblocage doivent être intégralement employées à la réalisation de l'opération d'acquisition ou d'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel. Le déblocage des droits peut être obtenu lorsque la résidence principale est située à l'étranger (travailleurs frontaliers, salariés détachés à l'étranger).