

# Dividende du travail, intéressement, participation et épargne salariale

*Livre III de la partie III du Code du travail*



**Barthélémy**  
A v o c a t s

Séminaire « Politiques de l'emploi – Interactions de l'économique et du juridique »  
du 22 mai 2012

Jacques Barthélémy

# I – Négociation collective



# I- Négociation collective

## ❑ 1- Négociations de branche étendues

- L.2261-2 : Clause obligatoire. « 15°- Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ».
- L.3321-9 : Possibilité de mettre en place un régime de participation au plus tard le 31.12.2009.
- L.3312-8 : Possibilité de mettre en place un régime d'intéressement au niveau de la branche.



# I- Négociation collective

## ❑ 2- Négociations d'entreprise

- L.2242-12 : (NAO) Engagement de négociations sur les trois (participation, intéressement et PEE) chaque année. Si les salariés ne sont pas déjà couverts.
- L.3344-3 : En l'absence de délégué syndical, l'employeur propose tous les 3 ans un examen aux délégués du personnel.
  - Lors de la mise en place de la participation, obligation de négocier et de mettre en place un PEE.
- L.3323-2 : Affectation de la réserve de participation possible à PES – compte investissement.
- L.3323-3 : L'accord de participation ne peut prévoir l'affectation qu'à un compte courant bloqué.
- L.3334-3 : Si PEE depuis plus de 3 ans, obligation d'ouvrir une négociation pour PERCO.

## II – Participation



## II- Participation

### □ Caractéristiques

- Un dispositif :
  - reposant sur les résultats de l'entreprise
    - $RSP = \frac{1}{2} \times (\text{Bénéfice net} - 5\% \text{ Capitaux propres}) \times (\text{Salaires} / \text{VA})$
  - obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus, consécutif ou non, au cours de 6 mois de l'exercice – L1111-2 (droit commun)
  - ouvert, sous conditions, aux dirigeants :
    - Cumul mandat, contrat
    - Moins de 50 salariés : possibilité
    - De 50 à 250 salariés : possibilité sur partie dérogatoire
  - bénéficiant d'avantages fiscaux/sociaux :
    - Déductible IS
    - Exonéré des charges sociales patronales
    - Forfait social 8% (depuis 2012)
    - Provision pour investissement :
      - a. 50% sur excédent formule légale
      - b. 25% pour entreprises de moins de 50 salariés



## II- Participation

### ❑ **Négociation**

- Niveaux :
  - Entreprise
  - Unité économique et sociale
  - Groupe
  
- Modalités :
  - Convention ou accord collectif
  - Accord avec organisations syndicales représentatives
  - Accord conclu au sein du CE
  - Ratification à la majorité de 2/3 (référendum)
    - Si existence de délégués syndicaux et (ou) de CE : demande conjointe
  
  - Particularités pour accord conclu au niveau du groupe :
    - Selon droit commun ou solution dérogatoire



## II- Participation

### ❑ Acte fondateur de la participation

- Durée :
  - Indéterminée
  - Déterminée
  - Renouvelable tacitement
  
- Révision/dénonciation :
  - Révision sous les conditions de l'accord initial
  - Dénonciation – notification DIRECCTE
  - Ni révisé, ni modifié avant la clôture d'au moins un exercice
  
- Début de conclusion :
  - Un an suivant la clôture
  - A défaut :
    - constat par l'inspection du travail
    - Blocage sur 8 ans (au lieu de 5 ans)
    - Intérêt TMO\* + 33%

\*Taux moyen obligatoire





## II- Participation

### ❑ **Acte fondateur de la participation (suite)**

- Contenu (clauses obligatoires) :
  - Mode de conclusions, qualité des parties
  - Mode de calcul de la réserve
  - Modalités de répartition
  - Modalités de gestion, durée d'indisponibilité
  - Procédure de règlement des différends
  - Modalités d'information (individuelle, collective) des salariés
  - Durée et date d'application
  - Date de conclusion
  
- Dépôt :
  - Auprès de la DIRECCTE
  - Si accord collectif, également au Conseil des Prud'hommes (CPH).



## II- Participation

### ❑ Répartition de la RSP

- Proportionnelle à la rémunération
- Limitée à 4 T1\* (maximum)
- Reconstitution du salaire pour absence congé maternité, accident du travail ou maladie professionnelle
- Dérogations possibles :
  - Proportionnelle au temps de présence
  - Uniforme
  - Plusieurs critères
- Plafonnement individuel : 75% de T1

\* T1 correspond au Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS)



## II- Participation

### ❑ Indisponibilités

- Principe :
  - 5 ans à compter de l'ouverture des droits
  
- Dérogations :
  - Versement immédiat à la demande du salarié :
    - Demande dans les 15 jours de l'information sur les droits
    - Versement avant le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>ème</sup> mois
    - Exonération de charges sociales (sauf CSG/CRDS), non imposable
    - Si moins de 80 euros : versés immédiatement sur demande
  
- Déblocage anticipé :
  - Cas traditionnels (application générale de la règle – simple demande du salarié dans les 6 mois)
  - Pas de délai si rupture de contrat, décès, invalidité, surendettement.



## II- Participation

### ❑ Indisponibilités (suite)

- Gestion financière :
  - Compte ouvert ou application d'un PEE (compte que l'entreprise doit consacrer à ses investissements)
  - Généralisation de l'obligation d'un PEE (délai 01.01.2013)
  - Compte reste dans l'entreprise :
    - Taux d'intérêt fixé par l'accord
    - Il ne peut être inférieur au TMO\*
    - En l'absence d'accord : TMO+33%

*\*Taux moyen obligataire*

# III – Intéressement



# III- Intéressement

## ❑ **Caractéristiques**

- Un dispositif :
  - Toujours facultatif
  - De rémunération différée et non d'épargne
  - Collectif et non individuel
- Latitude très grande mais respect de :
  - Non substitution à un élément de rémunération
  - Caractère collectif
  - Caractère aléatoire
- Mesures fiscales incitatives



## III- Intéressement

### ❑ L'accord

- Négociation :
  - Les mêmes voies que pour l'accord d'entreprise
  
- Contenu :
  - Période pour laquelle un accord est conclu
  - Etablissements concernés
  - Modalités d'intéressement
  - Modalités de calcul de l'intéressement
  - Critères de répartition
  - Dates de versement
  - Moyens d'information sur les conditions d'application
  - Procédure de règlement des différends
  - Préambule indiquant les motifs et les raisons du choix
  - Conditions d'ancienneté (maximum 36 mois)
  - Reconduction tacite éventuelle



## III- Intéressement

### ❑ L'accord (suite)

- Durée :
  - Obligatoirement déterminée
  - Trois ans, moins de 50 salariés possible 1 an (jusqu'au 31.12.2012)
  - Renouvellement tacite sauf demande de renégociation
  
- Date de conclusion :
  - Avant le 1<sup>er</sup> jour de la deuxième moitié de la période de calcul.





# III- Intéressement

## □ Modalités de calcul

- Principe :
  - Non substitution à un élément de rémunération (période de 12 mois)
  - Caractère collectif :
    - Pas de critères de performance individuelle
    - Différenciation par catégorie interdite
  - Caractère aléatoire :
    - Repose sur l'aléa économique
    - Formule objective indépendante de la volonté
    - Ne peut reposer sur le CA (mais peut prendre en compte son augmentation)
  
- Fond :
  - Intéressement aux résultats :
    - Tout résultat économique quantifié par un objectif
    - Peut porter sur les résultats d'une filiale
  - Intéressement aux performances :
    - Par ex. : atteinte d'objectifs, amélioration de la productivité...
    - Paramètres objectifs
    - Combinable avec intéressement aux résultats
    - Périodes infra annuelles possibles
  - Variation des modalités de calcul par établissement ou unités de travail (possible)



# III- Intéressement

## ❑ Droit des salariés

- Répartition (au choix) :
  - Proportionnelle au salaire
    - Reconstitution des périodes d'arrêt de travail (AT), maternité, maladie professionnelle
    - Possible plafond
    - Autre cas, uniforme sur salaire le plus élevé
  - Proportionnelle au temps
    - Prise en compte des périodes d'absence AT, maternité, maladie professionnelle
    - Strictement proportionnelle.
  - Uniforme
    - Combiner les différents critères
    - Variable possible suivant l'établissement ou unité de travail
  
- Plafonds :
  - Global : 20% des salaires bruts
  - Individuel : 50% de T1\*

Ces plafonds sont déterminants de l'exonération

\* T1 correspond au Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) – PASS 2012 = 36 372 euros



# III- Intéressement

## ❑ Droits des salariés (suite)

- Versement :
  - Disponibilité immédiate
  - Choix de l'affectation à un PEE ou sur un CET
  - Droits de paiement fixés par l'accord – Date limite
    - Période annuelle - avant 7<sup>ème</sup> mois
    - Infra annuelle – 2 mois suivant le début
  
- Avantages fiscaux et sociaux :
  - Entreprise :
    - Exonération fiscale – IS
    - Social : Charges patronales, mais forfait social 8 %
    - Crédit d'impôt (moins de 50 salariés) : 30%
  
  - Salariés :
    - Exonération de charges sociales sauf CSG/CRDS
    - Imposable impôt sur le revenu sauf affectation dans un plan d'épargne salariale

# IV – Plan d'épargne salariale



## IV- Plan d'épargne salariale

### □ Différents plans

- Deux sortes :
  - PEE : court terme
  - PERCO : épargne en vue de la retraite
  
- Trois modes d'organisation :
  - Plans d'entreprises
  - Plans interentreprises
  - Plans de groupes
  
- Dispositions communes :
  - Entreprises concernées : toutes
  - Groupes de sociétés :
    - Un seul plan pour toutes les entreprises d'un groupe (possibilité)
    - Même règles que participation/intéressement
  - Bénéficiaires :
    - Tous les salariés
    - Possible condition d'ancienneté (maximum 3 mois)
    - Groupements d'employeurs
  - Dirigeants : exclusion sauf cumul de mandat/contrat individuel de travail
    - Spécificités PME (250 salariés)



## IV- Plan d'épargne salariale

### ❑ Plan d'épargne entreprise

- Mise en place :
  - Négociation : mêmes voies que pour la participation et l'intéressement
  - Unilatérale :
    - a. Si absence de négociation
    - b. Si absence de DS-CE
    - c. Obligation d'information
  - Dépôt auprès de la DIRECCTE + CPH si accord (le dépôt conditionne les exonérations)
- Contenu :
  - Champ d'application
  - Durée
  - Bénéficiaires
  - Différentes sources d'alimentation : versement des adhérents, abondement de l'entreprise
  - Différentes formes de placement (SICAV, FCP...)
  - Modalités d'information des salariés (à fixer dans le règlement : contenu et modalités).



## IV- Plan d'épargne salariale

### ❑ Plan d'épargne entreprise (suite)

- Alimentation :
  - Versement des salariés :
    - Versement intéressement, participation à hauteur de 50% T1 (tout au-delà des 5 ans)
    - Versement de participation
    - Autres versements volontaires : maximum 25% de la rémunération
  - Contribution de l'entreprise :
    - Aide minimale : prise en charge des frais et abondements (fixé par le règlement)
    - Plafond : 8% T1
    - 50 % du montant acquisition d'actions ou certificats d'investissements
    - Non cumul donc rémunération (12 mois)
- Indisponibilités :
  - Blocage 5 ans
  - Cas de déblocage : identiques à la participation et à l'intéressement



## IV- Plan d'épargne salariale

### □ Plan d'épargne interentreprise

- Cadre juridique :
  - Mêmes règles que Plan d'Epargne Entreprise
  - Plusieurs entreprises puis individuellement, branche, au plan d'un groupe
- Modalités de création :
  - Accord collectif
  - Si entreprise individuelle :
    - Négociation au sein du CE
    - Référendum des 2/3
- Contenu de l'accord :
  - Entreprises concernées
  - Nature des sommes pouvant être versées
  - Possibilités d'affectation des sommes
  - Conditions de prise en charge des frais de gestion des comptes
  - Liste des différents taux et plafonds d'abonnement
  - Conditions de désignation des membres du conseil de surveillance du FCPE
- Alimentation : identique au PEE
- Gestion des droits





## IV- Plan d'épargne salariale

### ❑ PERCO

- Caractéristiques :
  - Dispositif d'épargne retraite
  - Existence d'un PEE ou PEI
    - Si le PEE de moins de 3 ans, négociation en vue d'un PERCO ou d'un « article 83 »
  - Modalités identiques au PEE
  - Adhésion identique au PEE – possibilité d'adhésion automatique (sauf refus)
  
- Alimentation :
  - Versements identique au PEE
    - Intéressement, participation
    - CET
  - Abondement de l'employeur :
    - Au maximum 3 fois ce que verse le salarié : max 16T1
    - Versement initial (donc sans versement du salarié, identique mais max à 1%T1)



## IV- Plan d'épargne salariale

### ❑ PERCO (suite)

- Blocage :
  - Indisponible jusqu'au départ en retraite
  - Anticipé : décès, expiration des droits au chômage, invalidité, acquisition d'une résidence principale, situation de surendettement.
  
- Gestion financière :
  - Diversification des placements (pas plus de 5% de titres cotés ou de l'entreprise)
  - Placements interdits
  - Acquisition possible de parts de fonds de l'économie solidaire
  
- Avantages fiscaux et sociaux :
  - Entreprise :
    - Prise en charge des frais et abondement déductible IS
    - Exonération des charges sociales (forfait social 8%)
    - Contribution sociale 8,2% pour la fraction excédent 8%T1
    - PEI : 25% sur abondement complémentaire de l'entreprise
  - Adhérent :
    - Exonération d'impôt sur le revenu (limite plafond)
    - Exonération de charges sociales
    - Soumis à la CSG/CRDS

Remarque conclusive



# Remarque conclusive

## ❑ **Objectif de la communication :**

- Information seulement
- Simplifiée donc incomplète
- Vision exhaustive

## ❑ **Remarque critique :**

- Usine à gaz  
→ **Donc inintelligibilité nuisant à l'efficacité**
- Mélange de dividende, épargne, rémunération différée, retraite  
→ **Donc source de contradictions, nuisant à l'efficacité**
- Exigence d'une réflexion de fond pour adopter des solutions tenant compte de la nature juridique propre.