

Épargne Salariale

Comment associer mes salariés à la performance de mon entreprise

Sommaire

Introduction	5
Les enjeux du recrutement, de la fidélisation et de la motivation de mes salariés	5
Recruter et fidéliser à armes égales	5
Mobiliser les équipes pour rebondir par le haut en période de crise !	6
L'intéressement	7
1. Un outil de management et de rémunération	7
1.1. Un outil pour responsabiliser les salariés et valoriser leur travail	7
1.2. Des indicateurs fondés sur des objectifs financiers et extra-financiers	8
1.3. Une rétribution financière soumise à un régime fiscal et social particulier	10
1.4. Un avantage consenti également au chef d'entreprise et à son conjoint sous certaines conditions	14
2. L'intéressement : comment mettre en place un accord ?	14
2.1. Les entreprises et les salariés concernés	14
2.2. La prise de décision	16
2.3. Les critères de performance à retenir	18
2.4. Les conditions à respecter	20
2.5. Les modalités de répartition et de versement	21
2.6. La négociation de l'accord	22
2.7. Les formalités administratives	23
2.8. Gérer le cumul intéressement et participation	24
2.9. Le suivi de l'accord	25
La participation	30
1. Un système obligatoire pour les entreprises employant 50 salariés et plus	30
2. Le mode de conclusion	30
3. Le délai de conclusion de l'accord	31
4. La formule de calcul	31
5. Le supplément de participation	31
6. Les bénéficiaires de la participation	32
7. Les modalités de répartition de la Réserve spéciale de participation (RSP)	32
8. Le versement des droits aux bénéficiaires	32
9. La gestion des droits issus de la participation	33
10. Le régime social et fiscal	34

Les plans d'épargne salariale	37
Une épargne supplémentaire...	37
... qui peut être abondée par l'entreprise	37
1. Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)	37
2. Le Plan d'épargne pour la retraite collective (Perco)	41
L'actionnariat salarié	44
Un choix important pour l'entreprise et son dirigeant	44
Un changement à tous les niveaux	44
Un levier de performance	44
La possibilité d'augmenter les fonds propres	45
Plusieurs techniques à la disposition du dirigeant	45
1. L'augmentation de capital réservée	45
2. L'acquisition de titres dans le cadre d'un PEE	47
3. Les attributions d'actions gratuites (AGA)	47
4. Les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE)	50
Accords de branche, PEI et Percoi	52
1. Les accords de branche instituant l'intéressement	52
2. Les accords de branche instituant la participation	52
3. Le PEI	52
3.1. Le PEI créé par un accord collectif professionnel et/ou territorial	52
3.2. Le PEI créé par un regroupement d'entreprises juridiquement autonomes	53
3.3. Le fonctionnement du PEI	53
3.4.3.4. Le PEI valant accord de participation des entreprises	53
4. Le Percoi	54
Annexes	55
1. Les intervenants et les prestataires	55
2. La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)	57
3. Cas de déblocages anticipés	57

Introduction

Les enjeux du recrutement, de la fidélisation et de la motivation de mes salariés

Pour toute entreprise, la compétitivité est à la fois une opportunité et un défi : l'opportunité de conquérir de nouveaux contrats sur un marché de masse ; le défi d'adapter sa politique d'offre de produits et services dans un environnement de plus en plus concurrentiel. Cela nécessite d'être davantage à l'écoute des clients, de faire preuve de créativité et d'innovation, de gérer avec rigueur les contraintes de qualité, de rentabilité, de délais. Aussi, pour gagner dans cette compétition internationale, faut-il des équipes mobilisées autour du projet de l'entreprise, fidélisées à ses valeurs et motivées par les conditions de progression de carrière et de rémunération. Les ressources humaines représentent donc un vrai potentiel de performance et de croissance.

Recruter et fidéliser à armes égales

En regroupant le salaire fixe, les éléments variables (primes, bonus), les avantages en matière de prévoyance et de retraite ainsi que le bénéfice de la participation, de l'intéressement et des abondements à un PEE ou à un Perco (régime d'épargne salariale), le différentiel entre la rémunération d'un salarié d'une grande entreprise et celle d'un salarié d'une PME, à responsabilité égale, représente au moins 25 % ! Ce pourcentage pourrait augmenter demain avec l'intégration des prestations de dépendances dans les packages de rémunération des grandes entreprises : certaines y réfléchissent déjà.

Par conséquent, si une PME veut recruter, fidéliser, motiver ses collaborateurs, elle va devoir revoir progressivement sa politique de rémunération pour tendre vers un modèle attractif par rapport à celui proposé par ses concurrents. Mais augmenter les salaires et les avantages ne peut s'envisager que si les marges et les résultats progressent aussi. C'est là tout l'avantage de la formule de l'intéressement collectif, accompagné par la mise en place d'un Plan d'Épargne d'Entreprise, voire, dans une seconde étape, par la distribution d'actions gratuites (actionnariat salarié).

Pourquoi l'intéressement collectif améliore-t-il la rémunération sans dégrader les comptes de l'entreprise ? Parce que les sommes versées aux salariés dans ce cadre doivent correspondre à un objectif atteint, quelle que soit la nature de la performance recherchée : augmentation du chiffre d'affaires, accroissement de la marge d'exploitation, résultat net, mais aussi réduction des accidents du travail, amélioration des délais de livraison, des normes de qualité, etc.

En d'autres termes, seuls les gains qui résultent de l'implication effective du personnel donnent lieu à une répartition entre ces derniers et l'entreprise. Exemple : un accord d'intéressement est passé sur la base d'un critère d'augmentation de 10 % de la marge d'exploitation. Si, et seulement si, l'objectif est atteint (respect d'une condition aléatoire), le gain acquis permet d'en redistribuer une partie aux salariés, avec un double plafond : contractuel dans le cadre de l'accord et fixé à un maximum par la loi. Ce dispositif apporte donc une sécurité importante et constitue une alternative à l'augmentation pérenne de la masse salariale. Il favorise aussi la responsabilisation des équipes tout en renforçant la cohésion interne.

Pour le salarié, la prime d'intéressement, si elle est perçue immédiatement, peut accroître son pouvoir d'achat ; mais elle est alors soumise à l'impôt sur le revenu. Elle peut être épargnée dans le cadre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) et dans ce cas, elle n'est pas soumise à fiscalité (à l'exception de la CSG et CRDS). Le personnel peut ainsi se constituer un capital pour financer un projet d'acquisition de résidence principale, financer les études de ses enfants, ou mieux préparer financièrement sa retraite.

Mobiliser les équipes pour rebondir par le haut en période de crise !

Certes, la situation de crise que connaît l'économie mondiale depuis plusieurs années et en particulier le niveau élevé du chômage met une parenthèse aux tensions qui existent sur le marché du travail. Pour autant, dès lors que nous renouons avec la croissance, les TPE et PME seront à nouveau confrontées aux difficultés de trouver et fidéliser des collaborateurs compétents.

L'économie n'est pas un long « fleuve tranquille ». Aux périodes de croissance se succèdent des ralentissements, voire des récessions ou pire, des dépressions. Dans ces moments difficiles, chaque entrepreneur sait que la cohésion, l'implication et la motivation des équipes sont des leviers cruciaux pour redresser la barre et triompher des obstacles. Les formules d'intéressement ne sont pas réservées aux périodes fastes ; au contraire, c'est lorsqu'il faut gagner un point de productivité, améliorer les délais ou la qualité de la production, gérer au plus près les coûts, sortir d'une crise, etc. que ces dispositifs sont très efficaces. Car il n'est nul par écrit dans les textes que l'on doit intéresser uniquement le personnel aux résultats : l'intéresser aux progrès, à l'amélioration de la performance, à la reconquête des parts de marché... est tout à fait possible. Dès lors que les équipes « remontent les manches » et s'associent ainsi au redressement, quoi de plus normal que de les y associer aussi financièrement !

L'intéressement

1. Un outil de management et de rémunération

1.1. Un outil pour responsabiliser les salariés et valoriser leur travail

L'intéressement est une rétribution financière, collective, facultative et aléatoire, permettant d'associer les salariés à l'accroissement des performances de l'entreprise ou aux résultats. L'intérêt de disposer de ce dispositif réside dans l'opportunité de responsabiliser les équipes sur des objectifs collectifs et au plus près du terrain. C'est donc avant tout un outil de management qui permet de fédérer les équipes autour d'un objectif commun de gain de compétitivité, de performance et de croissance de l'entreprise.

Rémunération individuelle et rémunération collective

La politique de rémunération poursuit généralement quatre buts :

1. Rétribuer les compétences ;
2. Récompenser la performance individuelle ;
3. Améliorer l'efficacité de l'organisation et des équipes ;
4. Associer les salariés à la bonne marche et aux résultats de l'entreprise.

Les deux premiers sont à caractère individuel et se traduisent par la rémunération fixe et variable figurant au contrat de travail. Les deux derniers concernent les salariés collectivement et se matérialisent par des primes collectives, la participation, le contrat d'intéressement et l'épargne salariale. Attention : il est impossible d'individualiser une prime versée au titre de la participation ou d'un intéressement collectif.

Intéresser pour responsabiliser

La réactivité et la vitesse sont de plus en plus des critères de compétitivité. Il faut aussi traiter la complexité des processus, les interactions dans les opérations de production, de commercialisation, de logistique, de gestion et d'administration, sans parler de la maîtrise des risques. Au plan de l'organisation et du management, cela nécessite de travailler en mode décentralisé : il faut donc passer d'une logique strictement hiérarchique à une logique de responsabilisation.

En période de crise, il est plus que jamais essentiel d'associer mes salariés à la performance de mon entreprise.

Cette démarche est encouragée par l'intéressement collectif, sous les seules conditions de ne pas être de nature discriminatoire et de ne se substituer à aucun élément de rémunération (une prime de productivité par exemple).

L'intéressement consiste donc à verser un complément de ressource fondé sur la réalisation d'objectifs, de performances, soit au niveau global de l'entreprise, soit au sein d'un de ses établissements ou d'une unité de travail bien identifiée.

Impliquer jusqu'où ?

Jusqu'où faut-il aller dans l'implication des salariés dans la définition des objectifs ? C'est une question d'arbitrage et disons-le, de bon sens. En effet, il semble difficile de responsabiliser collectivement des équipes sans leur expliquer le but recherché et sans prendre en compte les contraintes qui peuvent freiner la démarche de progrès envisagée. En outre, les salariés ont souvent des suggestions d'amélioration mais n'osent pas les exprimer. Enfin, il est difficile d'envisager des améliorations de productivité et de rentabilité sans faire évoluer les modes d'organisation et les fonctions attachées au poste de travail.

Cas pratique

Une entreprise d'installation de matériel observait que les déplacements de ses techniciens étaient souvent inutiles, le matériel prévu chez le client n'étant pas complet. Dans le cadre d'un accord d'intéressement dont l'objectif visait à réduire le temps non facturé, les techniciens ont assuré la responsabilité du contrôle du matériel : ainsi, ils ont pris une part plus grande dans la relation client, ils se sont responsabilisés sur la bonne fin de l'installation. Résultats : augmentation du résultat d'exploitation pour l'entreprise et complément trimestriel d'intéressement pour le personnel. C'est ce que l'on appelle un accord « gagnant-gagnant ». Mais sans un travail collectif d'analyse et d'amélioration avec les techniciens, il n'aurait pas été possible d'identifier les dysfonctionnements et de fixer des objectifs partagés.

Une majoration possible en fonction des résultats de l'exercice : le supplément d'intéressement

La loi du 30 décembre 2006 a créé un dispositif supplémentaire d'intéressement. Ainsi, dans une entreprise couverte par un accord d'intéressement, le dirigeant (ou le conseil d'administration ou encore le directoire) pourra décider de verser librement à réception de son bilan un supplément de primes d'intéressement exonérées jusqu'au plafond légal de 20 % des salaires (incluant le résultat des deux intéressements).

Une opportunité dans le cadre de partenariats entre entreprises : l'intéressement de projet

Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un intéressement de projet pourra être mis en place par accord collectif avec un champ d'application, une formule et une période de calcul spécifiques. Cette faculté ouvre la possibilité de responsabiliser tous les intervenants dans les différentes entreprises concourant au projet et ainsi d'en assurer la réussite, à commencer par la maîtrise des coûts et des délais.

1.2. Des indicateurs fondés sur des objectifs financiers et extra-financiers

Comme le montre le cas précédent, un accord d'intéressement, pour être efficace, doit être calé, par exemple, sur les gisements de productivité, sur le potentiel de réduction des coûts cachés, sur l'amélioration des performances participant à une meilleure satisfaction des clients ou encore sur des critères entrant dans le cadre du respect de l'environnement, etc. Il peut aussi être fondé sur une part des résultats.

Ainsi, certaines entreprises ont-elles bâti leur accord sur la mise en œuvre d'une politique de diminution des accidents du travail, sur la baisse d'un taux de démarque, sur le respect de la norme ISO 14001 (management environnemental). Il est également possible de combiner résultats et performances.

De plus, les modalités de calcul de l'intéressement peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. C'est donc un outil relativement flexible pour autant qu'un minimum de règles soit respecté (notamment, la formule de calcul doit toujours être liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise ; les paramètres choisis devant toujours être objectifs, quantifiables et vérifiables, par rapport à une situation de référence clairement établie). L'unité de travail doit respecter les règles définies par le ministère (circulaire du 14 septembre 2005).

Plusieurs conditions de succès à réunir

En premier lieu, il convient de ne pas se limiter à des agrégats financiers généraux sur lesquels les équipes ont peu de prise. Or, la moitié des accords d'intéressement sont aujourd'hui encore construits sur la progression du Résultat Courant Avant Impôts (RCAI). Cela revient à refaire un « accord de participation bis » pour les entreprises qui sont assujetties à cette obligation. En outre, les variables sur lesquelles les salariés peuvent jouer pour améliorer ce type d'indicateurs sont limitées. Pour qu'un accord d'intéressement soit efficace, il faut donc que les objectifs soient vraiment à la portée des

équipes et que les règles de calcul ne soient pas liées à des événements que ces personnels ne maîtrisent pas.

Seconde précaution : il faut respecter le principe de l'aléa. Aucun objectif n'est assuré d'être atteint sans redoubler d'effort. Parfois, certaines entreprises ont défini des paramètres qui cherchent à lisser le versement des primes en gommant en partie les aléas. Cela revient à mettre en place un 13^e ou 14^e mois, quelle que soit l'évolution de l'activité ou celle des marges. Conséquence : lorsque les choses vont vraiment mal, le personnel ne comprend pas l'arrêt des versements des primes. La pédagogie recherchée à travers l'intéressement ne joue pas : au contraire, le sentiment d'incompréhension et de frustration s'amplifie. Il est donc très important que le personnel soit conscient que les bénéfices de l'accord ne sont ni acquis d'avance, ni pérennes. À *contrario*, il faut des objectifs réalistes.

>> Attention

Un intéressement qui ne respecterait pas le caractère aléatoire risquerait de perdre ses avantages fiscaux et sociaux.

Autre facteur clés de succès : un accord d'intéressement est signé pour une période de trois ans minimum avec tacite reconduction de l'accord en cas d'absence de demande de renégociation. En d'autres termes, il est possible de jouer la progressivité des objectifs, par exemple : 5 % de progrès la première année, 10 % la seconde, 13 % la troisième. Les équipes s'habituent ainsi à une démarche de progrès. Le succès appelle le succès et le climat de confiance se renforce à chaque étape.

Enfin, il est tout à fait possible de différencier les objectifs selon les unités de travail : une équipe de commerciaux n'aura pas les mêmes buts à atteindre que ceux de la comptabilité. Une grande majorité d'entreprises utilise 1 à 2 critères pour calculer le montant de la prime globale d'intéressement.

Cas pratique 1 : Exemple d'accord d'intéressement multicritères

- Un critère de performance économique : résultat d'exploitation
- Un second critère de performance : amélioration des délais de livraison
- Un troisième critère de performance sociale : réduction des accidents du travail

Aller au-delà peut compliquer inutilement le dispositif en multipliant les indicateurs pour le calcul, sans pour autant hiérarchiser réellement les objectifs qu'ils traduisent.

>> NB : Il est possible, à certaines conditions, d'asseoir l'intéressement, dans le cadre d'un accord d'entreprise (maison-mère ou holding), sur les résultats de l'une ou de plusieurs filiales (françaises ou étrangères). Des précautions particulières sont alors à respecter.

Cas pratique 2 : Approche d'un accord d'intéressement en situation de crise

Lorsque l'entreprise vit une situation de crise, notamment des pertes d'exploitation, il est recommandé de réunir les équipes, de présenter la situation et de détecter tous les points d'amélioration possibles. Attention : il ne s'agit pas de faire du Costs Killing de façon unilatérale, ce qui revient parfois à ne plus investir pour l'avenir. En outre, si elle est conduite de façon brutale, cette démarche peut créer des tensions et démotiver les équipes. Il faut donc réduire les coûts intelligemment, en s'attaquant en premier lieu aux coûts cachés et aux dysfonctionnements. Pour ce faire, il faut influencer le comportement du personnel en l'incitant à économiser les moyens logistiques de l'entreprise ou en l'invitant à détecter et à réduire les dépenses inutiles.

Exemple : Les frais généraux (fournitures de bureaux, dépenses d'énergie, frais de déplacement...) peuvent représenter jusqu'à 30 % du chiffre d'affaires d'une entreprise. Ce centre de dépenses offre un potentiel d'économies de 5 à 30 % selon les postes traités.

Les experts recensent généralement 6 composantes des coûts cachés

- **Les surconsommations** : évaluation des coûts dus à la consommation de produits pour régler le problème. Cette évaluation se fera à partir des prix des produits ;
- **Les surtemps** : évaluation des coûts dus au temps supplémentaire passé à régler le problème par le personnel ;
- **La non production** : évaluation des coûts dus à la production non réalisée à cause du dysfonctionnement. Il s'agit du manque à gagner ;
- **Les sursalaires** : évaluation des coûts dus au temps passé par des personnes bien rémunérées à faire du travail qui devrait, en temps normal, être fait par des personnes moins rémunérées ;
- **La non création de potentiel** : évaluation des coûts dus à la non réalisation, par le personnel, d'actions d'investissement immatériel parce que les collaborateurs sont occupés à régler le dysfonctionnement. Cela a pour conséquence de ne pas avoir engagé d'actions à long terme qui auraient augmenté la rentabilité de l'entreprise ;
- **Les risques** : évaluation des coûts inhérents à l'occurrence du risque.

Les coûts cachés liés à l'absentéisme, à la non qualité, de la sous-productivité peut atteindre parfois 20 % du CA ou 50 % de la masse salariale ! Comment aborder les coûts cachés ? À partir d'un travail de gestion analytique. Selon le cas, le responsable financier, le contrôleur de gestion, le responsable de la production ou de la qualité, l'expert-comptable peut vous aider à recenser et chiffrer les coûts cachés. Là encore, un travail collaboratif avec le personnel peut être utile.

1.3. Une rétribution financière soumise à un régime fiscal et social particulier

Rappelons tout d'abord que l'intéressement ne peut pas se substituer à un élément de rémunération obligatoire ou en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, un employeur ne peut pas conclure en même temps un accord d'intéressement et un accord supprimant une prime accordée aux salariés (Cass. Soc. 9 oct. 2001, n°98-43.905). Il ne peut pas non plus instaurer entre deux accords d'intéressement successifs une « prime relais » calculée selon les mêmes modalités que l'intéressement (Circ. 14 sept. 2005).

Un régime privilégié pour l'entreprise et le salarié

Pour l'entreprise, l'intérêt fiscal et social des primes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement réside dans l'élément suivant : en vertu du fait que l'intéressement ne constitue pas un élément de salaire. Par voie de conséquence, il ne supporte pas de cotisations sociales, ni salariales, ni patronales à l'exception du forfait social applicable depuis 2009.

Pour le salarié, le régime est différent selon qu'il souhaite disposer immédiatement de sa prime ou la placer dans un Plan d'Épargne d'Entreprise où elle sera bloquée 5 ans. Dans le premier cas, la prime d'intéressement est soumise à l'impôt sur le revenu. Dans le second cas, elle est exonérée, dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale de l'année de perception (soit 19 020 euros pour 2015).

Quel que soit son choix, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS en tant que revenus d'activité.

>> NB : L'exonération de CSG attachée aux salaires dont bénéficient les apprentis ne s'applique pas aux sommes versées dans le cadre de l'intéressement.

Les avantages conférés aux accords d'intéressement se mesurent très facilement. Prenons l'exemple d'un dirigeant qui verse une prime classique par comparaison à une prime relevant d'un accord d'intéressement. Le taux d'efficacité des primes d'intéressement est indiscutable : **78 % contre 38 %**. Il est encore plus important pour le salarié si ce dernier décide de placer l'intégralité de sa prime dans un dispositif d'épargne salariale : dans cette hypothèse, **il atteint 90 % !**

Exemple pratique : les deux hypothèses d'affectation d'une rémunération variable pour une entreprise de moins de 250 salariés

Calcul pour un salarié non cadre (rémunération < plafond SS)	Prime	Intéressement Hypothèse de calcul : cas de la mise en place d'un 1 ^{er} accord d'intéressement au sein d'une entreprise de moins de 50 salariés
Budget de l'employeur (euros)	1 500	1 500
Cotisations patronales (42 %)	630	0
Forfait social 8 %*	---	0
Avantage brut pour le salarié	870	1 500
Cotisations salariales (14 %)	-122	0
CSG/CRDS (9,7 %)	-84	-145
Imposition sur le revenu (tranche à 14 %)	-95	En cas de perception immédiate : -179 En cas de placement sur un PEE : 0
Avantage net après impôts pour le salarié	569	En cas de perception immédiate : 1 176 En cas de placement sur un PEE : 1 355
Efficacité	38 %	78 % en cas de perception 90 % en cas de placement

• En résumé

Pour l'entreprise, l'intéressement :

- est **exonéré de cotisations sociales et patronales** ainsi que de la taxe sur les salaires et du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les autres, elles sont soumises à un forfait social de 20 % (voir *infra*) ;
- est **déductible du bénéfice imposable de l'entreprise**.

Pour les salariés, l'intéressement :

- est **exonéré de cotisations salariales**, à l'exception de la CSG et CRDS sur 97 % des sommes perçues ;
- n'est pas pris en compte pour le calcul du SMIC, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ, car il ne constitue pas un élément de salaire ;
- est soumis à l'impôt sur le revenu s'il est perçu immédiatement ou **exonéré en totalité s'il est investi dans le cadre d'un PEE** (dans la limite de la moitié du plafond de la sécurité sociale de l'année de perception).

Focus sur le forfait social

Instauré par la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article 13). Circulaire DSS/5B 2008-387 du 30 décembre 2008. Modifié par les lois de financement de la sécurité sociale de 2010, 2011 et 2012. Modifié par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances et par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019.

Régime général

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article 13), a mis en place une nouvelle contribution patronale, appelée le forfait social.

Le montant de cette contribution qui était initialement fixé à 2 % a été régulièrement modifié par les lois de financement de la sécurité sociale entre 2010 et 2012. Il est fixé à **20 %** depuis août 2012.

Sous réserve de certaines exceptions notamment applicables aux PME (voir infra), ce forfait social s'applique aux rémunérations ou gains exonérés de cotisations de sécurité sociale, mais assujettis à la CSG et à la CRDS.

Cette contribution patronale concerne donc :

- les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement, de l'intéressement de projet ;
- les sommes versées au titre de la participation et du supplément de réserve spéciale de participation ;
- les abondements de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (PEE et Perco) ;
- les contributions patronales au financement de régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire, pour la part exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite des plafonds réglementaires.

Des exceptions sont prévues pour certaines sommes exonérées de cotisations et assujetties à CSG/CRDS.

Ne sont pas concernées par le forfait social :

- les attributions de stock options et d'actions gratuites (Code de la sécurité sociale, art. L. 137-13) ;
- les indemnités de rupture de contrat de travail (Code de la sécurité sociale, art. L. 242-1, alinéa 12) ;
- les contributions patronales de prévoyance complémentaire (Code de la sécurité sociale, art. L. 242-1, 2.

Régime particulier (loi Macron et loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019)

Bien que le régime fiscal et social de l'épargne salariale prévoit que le taux du forfait social soit de 20 %, des exonérations ou des taux réduits de forfait social sont prévus :

1. ainsi, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 :

- exonère de forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement les entreprises de moins de 250 salariés,
- exonère également de forfait social sur les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, des PEE, Perco et actionnariat salarié toutes les entreprises de moins de 50 salariés,
- prévoit un taux réduit à 10 % pour toute entreprise de 50 salariés ou plus lorsqu'elle majore la contribution versée par le salarié pour l'acquisition d'actions ou de certifications d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

2. la loi n°2015-990 du 6 août 2015 stipule que les entreprises peuvent être assujetties à un taux réduit lorsque les sommes issues de l'intéressement ou de la participation sont placées dans l'objectif de financer l'économie :

Afin de mieux orienter l'épargne salariale vers le financement de l'économie, la loi fixe le taux du forfait social à 16 % (au lieu de 20 %) pour les sommes issues de l'intéressement, de la participation et de l'abondement de l'employeur qui seront versées sur un Plan d'Épargne pour la Retraite Collective (Perco) qui répondra aux deux conditions suivantes :

- le règlement du plan prévoit que la gestion pilotée soit la gestion du plan par défaut,
- les sommes sont investies sur un fonds comportant au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en action destiné au financement des PME et des entreprises de taille intermédiaire (ETI).

À noter qu'un décret fixe les conditions dans lesquelles l'allocation de l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds.

Les modalités de répartition entre les salariés

Il existe diverses formules. De façon simplifiée, la première consiste à verser la même somme à tous les salariés (répartition uniforme) ; la seconde vise à calculer la prime en fonction du salaire et/ou du temps de présence au moment de l'exercice. Il est également possible de procéder à une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

En revanche, le calcul de l'intéressement, pour chaque salarié, ne peut se baser sur l'ancienneté, la qualification, le rendement, ou la situation familiale. Dans tous les cas, ces éléments sont précisés dans l'accord. Dans tous les cas, toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice est exclue.

Quelques précisions complémentaires

En cas de répartition uniforme, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein ; un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année.

Mais la répartition peut également être proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

En cas d'arrêt pour accident de travail, maladie professionnelle ou de congé de maternité ou d'adoption, le salaire pris en compte est celui qui aurait été perçu si le salarié n'avait pas été absent.

>> Attention

Salaire et intéressement doivent être distingués et toute répartition doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de salaire. Il est important de bien distinguer le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués, ainsi que la retenue CSG/CRDS. Cette fiche comporte en annexe les règles essentielles de calcul et de répartition prévue par l'accord.

Plafond à respecter

Total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des bénéficiaires **ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés.**

1.4. Un avantage consenti également au chef d'entreprise et à son conjoint sous certaines conditions

Depuis 2005, les chefs d'entreprises, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire de société, ainsi que leurs conjoints collaborateurs ou associés pouvaient également bénéficier d'un accord d'intéressement lorsque l'effectif de l'entreprise n'excédait pas 100 salariés. Cette limite a été portée à **250 salariés**¹ depuis l'entrée en vigueur de la loi du 3 décembre 2008 pour les revenus en faveur du travail.

Par contre il n'est pas possible de conclure un accord d'intéressement lorsque l'unique salarié d'une entreprise est le président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Le montant de la prime d'intéressement versé pour les dirigeants d'entreprises, dans ce cadre, ne peut dépasser la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

2. L'intéressement : comment mettre en place un accord ?

Textes de référence : Loi n° 2001-152 du 19/02/2001. Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005. Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie. Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionariat salarié et loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, loi du financement de la Sécurité sociale pour 2019.

Pour obtenir l'efficacité attendue voici quelques recommandations à suivre dans la mise en œuvre de l'accord :

1. Un accord d'intéressement sera d'autant mieux compris s'il préexiste une culture de la performance collective dans l'entreprise. Il faut donc favoriser une direction par objectifs et une délégation de responsabilités ;
2. La formule d'intéressement doit être simple et lisible par les salariés qui peuvent se l'approprier et percevoir le lien entre la réalisation de l'objectif et leur contribution à l'atteinte de l'objectif ;
3. Une communication régulière aux salariés doit être organisée sur le système, les objectifs, les progrès réalisés à date et les efforts à fournir, les montants distribués ;
4. Les responsables opérationnels doivent être formés et intégrer le système d'intéressement dans leur management ;
5. La direction de l'entreprise doit faire en sorte que les conditions d'exploitation soient réunies (ressources prévues mises à disposition) pour rendre accessibles les objectifs assignés.

2.1. Les entreprises et les salariés concernés

Les entreprises

L'intéressement des salariés peut être assuré dans toute entreprise quelle que soit la nature de son activité et sa forme juridique, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel. Une entreprise à établissements multiples peut mettre en place l'intéressement dans certains de ses établissements seulement (le texte de l'accord doit alors en mentionner la liste). L'intéressement peut aussi être institué au niveau d'un groupe d'entreprises. Il peut s'agir d'un groupe de dimension communautaire, dont les sociétés sont établies dans plusieurs États membres de l'Union européenne.

1. Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 pour les revenus en faveur du travail.

- Aucune condition relative à l'effectif n'est exigée de l'entreprise (sous réserve qu'il y ait au moins un salarié en plus du dirigeant).
- La condition en matière de représentation du personnel est considérée comme satisfaite lorsque les institutions sont mises en place, ou lorsque l'entreprise produit un procès-verbal de carence attestant que les élections ont été régulièrement organisées et que l'absence d'institutions représentatives est due au seul défaut de candidatures. Cette condition n'est pas requise lorsque les effectifs de l'entreprise sont inférieurs aux seuils définis par la loi en matière de représentation du personnel. En cas de non-respect de ces obligations, les sommes éventuellement versées au titre de l'accord ne sont pas considérées comme de l'intéressement et ne bénéficient d'aucune exonération.

Les salariés

L'intéressement doit présenter un caractère collectif, c'est-à-dire que tous les salariés compris dans le champ d'un accord d'intéressement doivent pouvoir bénéficier de ses dispositions.

Toutefois, une condition d'ancienneté peut être exigée (3 mois maximum).

- Au regard de l'intéressement, la notion de salarié s'entend au sens du Code du travail. Elle recouvre toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail. Il s'ensuit que, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté prévue, le cas échéant, par l'accord, les apprentis doivent bénéficier de l'intéressement. À l'inverse, les stagiaires non titulaires d'un contrat de travail en sont exclus.
- Un accord d'intéressement ne peut pas exclure une catégorie de salariés ni, à plus forte raison, un salarié pris individuellement. Par exception, l'intéressement de projet peut ne s'appliquer qu'à certains salariés de l'entreprise.

Les dirigeants de sociétés

Les dirigeants de sociétés qui sont des mandataires sociaux et non des salariés, ne bénéficient pas de l'intéressement ou de la participation, sauf s'ils cumulent avec leur mandat un contrat de travail. Par exception, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement sans être titulaires d'un contrat de travail. L'accord doit nécessairement comporter une clause en ce sens.

- Cette possibilité n'est ouverte que si l'entreprise comprend au moins un salarié, même à temps partiel, en sus du dirigeant lui-même. Une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié ayant également la qualité de mandataire social ne peut conclure un accord d'intéressement.
- 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.
- Dans ces entreprises, l'accord d'intéressement peut également ouvrir le bénéfice de l'intéressement au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

2.2. La prise de décision

Un dispositif facultatif

À qui revient l'initiative de prendre la décision ? Au chef d'entreprise, car l'intéressement est facultatif, contrairement à la participation obligatoire à partir d'un seuil de 50 salariés.

Cela conforte bien l'idée que l'intéressement est d'abord un levier de motivation lorsque le dirigeant identifie des progrès à réaliser et souhaite impliquer ses équipes dans un plan de progrès. La possibilité de définir des modalités particulières par Unité de travail renforce cet aspect. Toutefois, le dispositif ne peut aboutir à substituer un élément de salaire, comme une prime de productivité, à un intéressement. C'est le second principe à retenir : **la règle de non-substitution**. Néanmoins, cela ne signifie pas qu'il n'est pas possible de faire évoluer la politique de rémunération. En fait, il faut respecter un délai de 12 mois avant de transformer un élément de rémunération en prime d'intéressement liée à un accord.

Par exemple, pour un élément de rémunération supprimé dont le dernier versement s'effectue le 31 décembre 2018, le principe de non-substitution ne pourra être invoqué dès lors que l'accord d'intéressement prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il faut également préciser que la distribution de prime annuelle peut être contractuelle ou usuelle et donc récurrente, alors que fondamentalement, une prime versée dans le cadre d'un accord d'intéressement collectif doit respecter le principe de l'aléa (troisième règle de base) : son versement, comme son montant d'ailleurs, ne peuvent être garantis. En d'autres termes, si la mise en place d'un accord d'intéressement collectif ouvre la possibilité de redéfinir la structure de la politique de rémunération de l'entreprise dans le but de l'optimiser, il convient néanmoins de procéder avec une certaine prudence dans les substitutions des éléments qui la composent.

Mise en place de l'intéressement

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de 3 ans (Code du travail, article L. 3312-5) et sont mis en place :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du Comité d'Entreprise ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

L'intéressement peut ainsi être mis en place par un accord d'entreprise, voire un accord de branche, ou bien selon des modalités spécifiques à l'épargne salariale. Il est cependant exigé que l'entreprise ait bien respecté ses obligations relatives à la mise en place d'institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, délégués du personnel), dès lors que ces obligations lui sont applicables en raison de son effectif.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et où sont présents un ou des délégués du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur doit proposer tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en application un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale.

Dans les entreprises comportant au moins un délégué syndical et où aucun accord d'épargne salariale n'est applicable, la question doit être évoquée lors de la négociation annuelle obligatoire.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il est possible en l'absence de délégué syndical de négocier un accord d'entreprise avec les représentants élus du personnel sous conditions de le faire valider par une commission paritaire de branche.

Lorsqu'il n'existe pas de représentant syndical, ni de comité d'entreprise, ni de délégué du personnel, sous les conditions rappelées ci-dessus en matière de PV de carence, il est possible de négocier directement avec le personnel. Cela nécessite un dispositif de communication adapté. Dans cette hypothèse, le projet d'accord doit être présenté à l'ensemble du personnel pour ratification :

- soit par signature sur l'accord lui-même (par exemple, liste du personnel en annexe de l'accord et signature pour ceux qui y sont favorables) ;
- soit par vote dont l'organisation doit respecter les règles du droit électoral qui s'impose pour les institutions représentatives du personnel.

L'accord doit être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel inscrit à l'effectif le jour du vote.

>> NB : Lorsque l'accord ne concerne que certains établissements, il faut néanmoins consulter l'ensemble du personnel de l'entreprise, y compris ceux des salariés qui travaillent dans les établissements non visés par l'accord. (Une exception existe pour l'accord d'intéressement de projet où ne vote que le personnel intéressé).

Les accords d'intéressement de branche

La loi du 3 décembre 2008 pour les revenus en faveur du travail prévoit la possibilité de mettre en place un régime d'intéressement au niveau de la branche professionnelle.

Les entreprises qui souhaitent en bénéficier pourront adhérer au dispositif dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail, ces accords devront être conclus selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Depuis la loi du 3 décembre 2008 pour les revenus en faveur du travail, un accord d'intéressement pourra désormais être renouvelé par tacite reconduction à deux conditions :

- si cette possibilité est prévue dans l'accord ;
- si aucune des parties ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance.

Ainsi, les entreprises de la branche pourront se référer au modèle type négocié au sein de la branche pour conclure leur propre accord d'intéressement, selon l'une des modalités prévues par la loi (accord collectif de travail, accord conclu au sein du comité d'entreprise...).

Cette faculté, qui présente bien des avantages pour des entreprises de petite taille et les aider à mettre le pied à l'étrier dans des conditions de facilité, ne doit pas faire oublier que l'accord d'intéressement doit être défini en fonction des marges de progrès de l'entreprise.

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances (art. 155) avait introduit l'obligation d'engager une négociation de branche sur la participation à l'intéressement.

Cette disposition consistait à permettre aux entreprises de moins de 50 salariés de bénéficier d'un accord d'intéressement conclu par la branche et **à rendre obligatoire une négociation de branche portant sur la mise en place d'un accord d'intéressement au plus tard le 30 décembre 2017**. La loi précisait qu'à défaut d'une initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2016, la négociation s'engageait dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

À noter que la loi imposait aux partenaires sociaux d'engager une négociation sans pour autant qu'il soit exigé que soit conclu un accord.

Très peu de branches ont conclu un tel accord. Le dispositif doit en principe être reconduit dans la loi PACTE, qui pourrait être adopter d'ici l'été.

Intéressement et Groupement d'employeurs

Dans le cadre du groupement d'employeur, le salarié peut bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans les conditions fixées par décret. Des dispositions analogues applicables respectivement aux accords de participation et aux plans d'épargne salariale sont également prévues.

La possibilité d'une tacite reconduction

Toujours dans l'esprit de faciliter les formalités des petites entreprises, la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail a ouvert la possibilité d'une reconduction tacite de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans. Cela implique de prévoir dans l'accord une clause de tacite renouvellement à l'échéance de l'accord.

>> Attention

Aucune demande de renégociation ne devra avoir été formulée dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord.

Deux commentaires apparaissent nécessaires vis-à-vis de cette disposition.

1. L'esprit de l'intéressement vise à instaurer une culture de progrès. Une tacite reconduction est une faculté pratique. Mais elle ne doit pas avoir comme effet de réduire le dialogue social. De plus, comment imaginer qu'une entreprise n'ait pas à revoir ses critères de performance au bout d'une durée de 3 ans ? La concurrence devient de plus en plus vive, les évolutions technologiques modifient les éléments de productivité, etc. Autant de raisons pour réfléchir à l'instauration d'une telle clause.
2. Toutefois, pour les TPE, il peut être judicieux de la prévoir, car cela permet de pallier le risque d'oublier l'échéance de l'accord au bout de 3 ans. Cela évitera une requalification par l'Urssaf.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances (*art. 166*) **ouvre aux salariés la faculté de demander la renégociation d'un accord d'intéressement dès lors que l'accord comporte une clause de tacite reconduction.**

Cette demande était réservée jusqu'alors aux seuls représentants du personnel ou à l'employeur (lorsque les salariés ne disposent pas de représentants).

À noter que l'accord d'intéressement ne peut être renouvelé par tacite reconduction que pour une durée de trois ans (durée de validité d'un accord d'intéressement).

2.3. Les critères de performance à retenir

Éviter la facilité

Compte tenu des avantages consentis au régime fiscal et social de l'intéressement, certaines entreprises ont retenu une formule de calcul en ne prenant en compte que des indicateurs comptables et financiers relativement globaux : résultat courant avant impôt, résultat net, etc. En d'autres termes, elles ont souvent fait de l'intéressement une participation bis, en s'efforçant de lisser le montant des primes versées d'une année sur l'autre.

Or, encore une fois, l'intéressement doit être considéré comme un outil de management dans un cadre de décentralisation. La possibilité de définir des objectifs de progrès au plus près du terrain, par unité de travail, permet donc de concevoir un vrai plan d'action pour améliorer la productivité, la qualité, la sécurité. Les paramètres suivants permettent d'avoir une idée plus précise du champ d'intervention :

- **sécurité** : baisse du taux des accidents du travail ;

- **qualité** : taux de pertes et rebuts ;

- **satisfaction clients** ;

- **absentéisme** (collectif) ;

- **part de Marché** ;

- **évolution dépenses de fonctionnement** ;

- **prise de commandes** ;

- **rotation des stocks** ;

- **CA réel/CA budgété** (*Attention : l'utilisation d'un simple pourcentage du chiffre d'affaires n'est pas autorisée car cela reviendrait à garantir un intéressement chaque année*).

Diagnostic, objectifs de progrès, formule de calcul

Ce qui est important, puisque l'initiative de l'accord revient au dirigeant, c'est d'établir un diagnostic préalable et de définir comment les salariés, informés et formés, peuvent participer, à leur niveau et de façon collective, à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise. Il est donc recommandé de coupler des critères de performances, comme ceux présentés plus haut, avec des critères économiques ou financiers.

Exemple : progression du résultat d'exploitation et amélioration des délais de livraison.

Encore une fois, il s'agit de mobiliser les énergies sur des objectifs très concrets et proches du terrain. La faculté de définir des objectifs par unité de travail, par établissement permet d'engager un vrai plan de progrès, avec beaucoup de flexibilité.

Exemple : définir des objectifs pour les ateliers A et B de production, prévoir un autre mode de calcul pour l'entrepôt de stockage et encore un autre pour l'ensemble de l'administration de l'entreprise (comptabilité, etc.). Chaque Unité de Travail a donc un objectif propre à atteindre (paramètre P1), mais pour solidariser l'ensemble, le choix d'un agrégat global se justifie en complément (P2).

À contrario, il ne faut pas complexifier le mode de calcul par des coefficients de pondération qu'aucun salarié de base ne comprendra, comme l'exemple suivant l'illustre : $(\text{REX/CA}) 5\% + (\text{Ind BFR N+1/ind BFR N}) \times 0,35578$.

Que représente le coefficient ? Pourquoi celui-là et pas un autre ? S'il se justifie, le sera-t-il encore dans un ou deux ans ?

La définition des objectifs peut faire l'objet d'un travail commun entre la direction et le personnel : cela permet d'abord de sensibiliser les salariés sur le potentiel de progrès et de faciliter l'appropriation des objectifs à atteindre. Dans certaines entreprises, il est démontré que cela a favorisé la recherche d'une meilleure organisation, d'une meilleure responsabilisation et même d'innovation dans les techniques de fabrication.

S'agissant d'un plan de progrès, pour améliorer les performances et la compétitivité à partir du terrain, la question de la validité des objectifs retenus dans la durée se pose. Ainsi, certains dirigeants souhaiteraient redéfinir les critères chaque année. C'est possible, par voie d'avenant, tout en soulignant que cela constitue un processus interne et administratif relativement lourd. Rien n'empêche de construire des paliers dans l'accord : c'est-à-dire prévoir une progressivité des objectifs en établissant, par exemple, une base 100 pour les indicateurs retenus.

Ainsi, comme nous venons de l'indiquer, il est conseillé à chaque entreprise d'établir ses propres critères de calcul en fonction des progrès identifiés à réaliser. Toutefois, il est nécessaire que les critères de calcul retenus soient objectifs, mesurables et définis. La formule de calcul doit donc faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...) et conférer un caractère variable et incertain à l'intéressement.

Ainsi, une formule de calcul fondée sur un pourcentage du chiffre d'affaires n'est pas admise car elle garantit en fait un versement de primes d'intéressement.

Une fois ces conditions respectées, lier des critères financiers à des critères extra-financiers entraîne des effets très positifs au plan pédagogique chez les salariés : ils ont ainsi la possibilité de mesurer concrètement l'impact de leur action. À cet égard, il est très important que la notion d'aléa soit présente à l'esprit des équipes : rien n'est assuré et surtout pas l'automatisme d'un versement d'une prime d'intéressement pouvant représenter chaque année un à deux mois de salaire.

Sensibilisation à la situation, objectifs communs, efforts collectifs, partage des progrès : tel est le cycle vertueux de l'intéressement qui assure son caractère gagnant-gagnant.

2.4. Les conditions à respecter

Il existe des conditions de fond et des conditions de délai ainsi que des formalités administratives à respecter impérativement pour bénéficier du régime fiscal et social qui y est associé.

Les conditions de fond

Le texte de l'accord doit comporter un certain nombre de clauses obligatoires :

- le cadre d'application (entreprise, établissements, unités de travail) ;
- la durée de l'accord et sa date d'effet ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Un préambule doit reprendre les objectifs poursuivis par la mise en place de l'accord et expliquer le mode de calcul et de répartition adopté.

Les conditions de délai

La durée de base de l'accord est de trois ans. Il est toujours possible de procéder à la négociation d'avenants à l'intérieur de la période, à la condition de respecter l'ensemble des règles de négociation et de formes.

Pour un intéressement calculé sur une période annuelle, la signature de l'accord doit intervenir au plus tard à la fin du 6^e mois qui suit le début de l'exercice de référence auquel il se rapporte ou avant la fin de la première moitié de la période de calcul (calcul infra annuel).

À titre d'exemple, dans le cas d'une période de calcul annuelle, les entreprises, dont l'exercice coïncide avec l'année civile et qui désirent mettre en place un régime d'intéressement prenant effet au 1^{er} janvier 2017, devront avoir conclu un accord en ce sens avant le 1^{er} juillet 2017.

Si un accord retient des périodes de calcul infra-annuelles, il doit être impérativement conclu avant que la première moitié de la première période de calcul ne s'achève.

Dans le cas d'une période de calcul infra-annuelle, si la date d'effet de l'accord est la même (1^{er} janvier 2017), mais si la période de calcul infra-annuelle est le semestre, l'accord devra être impérativement conclu avant le 1^{er} avril 2017.

2.5. Les modalités de répartition et de versement

Pas d'individualisation

C'est une question fréquemment posée par de nombreux dirigeants : est-ce que je peux moduler l'intéressement des salariés en fonction des plus méritants ? Cette approche est contraire à l'esprit de l'intéressement collectif et donc interdite par les textes. De même, il ne peut y avoir d'individualisation du calcul par catégories professionnelles. Par contre, il est possible de définir des règles de répartition de l'enveloppe par « unités de travail », à la condition de ne pas complexifier non plus le dispositif, comme le montre l'exemple suivant :

- la masse d'intéressement globale des Unités Régionales (UR) est répartie entre elles de la manière suivante :

- . $UR A = URX \times (RO UR A / RO Total)$,
- . $UR B = URX \times (RO UR B / RO Total)$,
- . $UR C = URX \times (RO UR C / RO Total)$,
- . $UR D = URX \times (RO UR D / RO Total)$;

- étant précisé que :

- . $URA + URB + URC + URD = URX$ et $RO = \text{Résultat opérationnel}$.

Au-delà, la recherche d'une bonne équité peut aboutir à redéfinir la structure de la politique de rémunération. Une technique possible consiste à définir les salaires de base, puis à intégrer l'intéressement collectif et, à partir de ce cumul, de déterminer les bonus ou éléments variables que l'on cherche à distribuer de façon plus individualisée. L'intéressement collectif garantit une bonne répartition entre tous d'une première enveloppe, et pour les plus méritants, le bonus ou la prime individuelle permet de différencier selon les objectifs de motivation et de fidélisation.

Répartition de l'intéressement

La répartition se fait de façon égalitaire ou selon une combinaison de critères définis au sein de l'entreprise. Il est ainsi possible de choisir entre :

- une répartition uniforme ;
- une répartition proportionnelle au salaire, (rémunération ou bénéfice professionnel en ce qui concerne le chef d'entreprise) ;
- une répartition proportionnelle à la durée de présence ;
- une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, solution généralement retenue par une majorité d'entreprises (salaire et temps de présence dans l'entreprise. Cette dernière solution a le mérite de ne pas démotiver les salariés à faible rémunération.).

Dans le cas des accords d'intéressement faisant intervenir le salaire comme critère de répartition, la part revenant au chef d'entreprise est déterminée en ne retenant la rémunération ou le bénéfice du chef d'entreprise que dans la limite du salaire versé au salarié le mieux rémunéré de l'entreprise.

Les limites pour l'entreprise et pour le salarié

Les règles de plafonnement sont relativement simples :

- un plafonnement global pour l'entreprise : le versement annuel global d'intéressement ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés concernés ;
- un plafonnement individuel pour le salarié : La somme maximale perçue au titre de l'intéressement par un salarié ne peut dépasser la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale par an (PASS), soit 20262 euros pour 2019.

Supplément d'intéressement

La loi 2006-1770 du 30 décembre 2006 a prévu que le conseil d'administration, le directoire ou le chef d'entreprise peuvent décider de verser un supplément d'intéressement (ou un supplément de réserve spéciale de participation selon certaines conditions).

Le supplément d'intéressement doit répondre au caractère collectif et respecter le principe de non-substitution. Il doit être versé selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou, le cas échéant, par un accord spécifique dont les modalités de conclusion sont fixées par l'administration. La consultation préalable du CE est nécessaire, même s'il n'est pas le signataire.

Les modalités de versement

L'intéressement peut être disponible immédiatement avec une imposition sur le revenu, ou versé sur le PEE, avec défiscalisation pour le salarié. Dans ce dernier cas, l'intéressement suit alors les mêmes règles de blocage et de placement que toutes les sommes investies sur un PEE.

La règle usuelle est de retenir un versement annuel. Toutefois, il est possible, en fonction des critères retenus et des conditions de base à respecter, de procéder à des versements dits infra-annuel, c'est-à-dire semestriels, trimestriels et même mensuels.

>> Attention

Conformément au 1° de l'article L.3314-2 du Code du travail, la période de calcul la plus courte ne peut être inférieure à trois mois.

Bien évidemment, si cette possibilité présente certains avantages, notamment pour les bas salaires ou les salariés les plus jeunes, elle offre aussi des inconvénients : lourdeur de gestion, limitation de la possibilité pour le salarié de se constituer une épargne de précaution, assimilation à un quasi-salaire.

Loi Macron (loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances (art. 150) : Fléchage par défaut de l'intéressement vers le PEE et droit de rétractation temporaire pour le salarié.

La loi n°2015-990 modifie l'affectation par défaut des sommes issues de l'intéressement. Elle prévoit **qu'en l'absence de choix explicite du salarié** au moment de la répartition, celles-ci soient placées sur un Plan d'épargne entreprise (PEE) alors que jusqu'alors la règle consistait à les verser directement au salarié.

En d'autres termes, **lorsqu'un PEE est mis en place dans l'entreprise, les sommes attribuées aux salariés au titre de l'intéressement devront, par défaut, être versées dans leur intégralité dans le PEE.** Toutefois, le salarié conserve la possibilité de se prononcer en faveur du versement immédiat, pour tout ou partie, des sommes qui lui ont été attribuées au titre de l'intéressement. Dans ce cas, ces sommes seront imposables pour le bénéficiaire.

À noter que l'accord d'intéressement devra préciser les modalités d'affectation par défaut ainsi que celles relatives à l'information des salariés. À défaut, les conditions et modalités d'investissement dans le PEE seront fixées par décret.

Ces dispositions s'appliquent aux droits à intéressement attribués à partir du 1^{er} janvier 2016.

2.6. La négociation de l'accord

Comme indiqué, la négociation à engager implique d'aboutir à un consensus entre les représentants des salariés et la direction sur des objectifs et des règles de partage des progrès réalisés.

La loi a établi le fil directeur en imposant un contenu obligatoire à l'accord. Toutefois, au-delà de ces conditions, il est possible d'adapter le dispositif aux spécificités de l'entreprise et aux objectifs recherchés, sous réserve de respecter en permanence les trois principes directeurs de : caractère collectif, résultat aléatoire, non substitution des primes à un élément de salaire.

Comme pour toute négociation, il convient d'établir un ordre du jour et de rédiger un compte-rendu. Pour faciliter le travail, le plus simple est que l'ordre du jour reprenne les différents points obligatoires de l'accord.

Il est certain que plusieurs réunions de négociation seront nécessaires, notamment lorsque l'objectif global recherché vise à améliorer l'organisation pour qu'elle produise plus d'efficacité et de productivité.

La négociation signifie donc un large travail collectif pour réunir toutes les conditions de succès. Il faut parallèlement au travail de négociation associer l'encadrement sur ces objectifs et recueillir son avis et suggestions, point d'autant plus important qu'il bénéficiera également des fruits de cet accord. Cette démarche est également le socle sur lequel il conviendra d'assurer un suivi de l'accord, prévu par la loi.

2.7. Les formalités administratives

La conclusion de l'accord

L'intéressement est prévu par un accord valable pour une durée de trois ans, passé selon les mêmes modalités qu'un accord de participation. L'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet. De plus, quand il existe un comité d'entreprise, le projet doit lui être soumis pour avis au moins quinze jours avant la signature. Le procès-verbal de réunion en fait foi.

- Tout accord doit comporter 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, et préciser notamment :
 - la période pour laquelle il est conclu ;
 - le champ d'application de l'accord (par exemple s'il s'agit d'un accord de groupe) ;
 - les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ;
 - les modalités de répartition de l'intéressement retenues ;
 - les établissements concernés ;
 - les dates de versement ;
 - les moyens d'information du personnel ainsi que les conditions de vérification des modalités d'exécution de l'accord par le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui, ou, à défaut, les délégués du personnel ;
 - les procédures convenues pour régler les différends ou les litiges qui peuvent survenir dans le cadre de l'application de l'accord ou lors de sa révision.
- La date d'effet de l'accord doit tenir compte, le cas échéant, de la règle de non-substitution de l'intéressement au salaire.
- La conclusion tardive d'un accord d'intéressement est sanctionnée (remise en cause des exonérations fiscales et sociales).
- Le renouvellement d'un accord, à l'expiration de la durée d'application de 3 ans, doit être exprès et faire l'objet d'un dépôt comme l'accord initial. Cependant, la jurisprudence admet, en cas d'accord des parties sur la reconduction d'un accord d'intéressement arrivant à terme, que le nouvel accord soit signé après le premier jour du septième mois suivant la date de sa prise d'effet. Le renouvellement de l'accord fait l'objet d'une consultation particulière du comité d'entreprise.

Le dépôt de l'accord

L'accord doit être déposé avec les documents à joindre, en deux exemplaires, auprès de la Direccte du lieu où il a été conclu, dans un délai de quinze jours suivant la date limite de conclusion (dont un sur support informatique).

- Le dépôt est effectué par la partie la plus diligente. L'administration accuse réception de l'accord, par l'envoi sans délai d'un récépissé de dépôt, qui ne vaut pas reconnaissance de la légalité de l'accord.
- Lorsque l'accord est conclu sous la forme d'un accord collectif de travail de droit commun dans des conditions permettant l'exercice du droit d'opposition mentionné, le délai de dépôt est prolongé du délai d'opposition.
- Lorsqu'un accord a été conclu ou déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt. Selon l'administration, les acomptes versés avant le dépôt de l'accord ne peuvent bénéficier d'aucune exonération.
- L'accord d'intéressement, l'accord de participation et le règlement d'un Plan d'épargne salariale, lorsqu'ils sont conclus concomitamment, peuvent faire l'objet d'un dépôt commun auprès de l'administration. Ce dépôt commun doit intervenir dans le délai fixé pour les accords d'intéressement.
- Les exonérations sont conditionnées par le dépôt.

Le contrôle administratif

L'autorité administrative compétente dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt d'un accord, pour demander, après consultation de l'Urssaf dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

En l'absence de demande pendant ce délai, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux lois et règlements en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

Ces dispositions sont également applicables aux accords de participation, aux règlements des plans d'épargne salariale, et aux accords instituant des plans d'épargne interentreprises conclus au niveau d'une branche.

- En cas de demande de mise en conformité de l'administration, l'accord peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties, sur le fondement de la demande, en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires. Si l'accord n'est pas modifié à la suite de la demande administrative, l'Urssaf ou le service des impôts pourra valablement refuser d'appliquer les exonérations sociales et fiscales aux sommes versées depuis son entrée en vigueur.
- Les irrégularités de fait ne sont pas couvertes par cette procédure. En cas de contrôle en entreprise par l'Urssaf, si de telles irrégularités, portant sur la mise en œuvre des accords, sont constatées, la remise en cause des exonérations reste ouverte sur les exercices écoulés ou en cours. Une application non conforme aux termes de l'accord ou ne respectant pas le caractère collectif et aléatoire de l'intéressement, ou le principe de non-substitution, peut conduire à la remise en cause des exonérations sociales et fiscales pour la totalité des exercices d'application de l'accord.

2.8. Gérer le cumul intéressement et participation

Certaines entreprises sont tenues par loi de mettre en place un accord de participation, dès que le seuil de 50 salariés est atteint. Contrairement à l'intéressement, le mode de calcul est imposé. Il est relativement complexe. En outre, la formule privilégie les activités à faible valeur ajoutée, alors qu'elle tend à pénaliser les activités à forte valeur ajoutée. Il est toutefois possible de fixer un mode de calcul différent, dans le cadre d'un accord dérogatoire, à la condition que le résultat de l'application de la formule de calcul retenue ne soit pas inférieur à celui obtenu par la formule légale.

L'intéressement étant un outil de management, il n'y a pas d'inconvénient particulier à le mettre en place, parallèlement à l'existence d'un accord de participation. Toutefois, cela réclame quelques précautions et en premier lieu l'existence d'une clause de limitation en pourcentage de la masse salariale : le cumul des versements au titre de l'intéressement et au titre de la participation ne peut excéder (par exemple) un certain pourcentage de la masse salariale brute. La jurisprudence a d'ailleurs admis la validité d'un accord d'intéressement qui comportait une formule de calcul englobant le montant de la réserve spéciale de participation.

En second lieu, il ne faut pas que les deux modes de calcul soient similaires : cela reviendrait à dénaturer les fonctions de ces deux dispositifs et de faire de l'intéressement une participation bis, ce qui serait source d'inefficacité et d'illisibilité pour le salarié.

En outre, lorsque le résultat fiscal est en forte hausse, la participation est élevée et par conséquent, lorsqu'il existe une clause de limitation, le montant versé au titre de la participation est prioritaire. De fait, l'ajustement lié à l'existence de la clause aboutit à réduire automatiquement le montant versé au titre de l'intéressement, voire de le supprimer. Il peut en résulter une certaine frustration du personnel car l'intéressement permet aux salariés d'améliorer une situation à partir de critères de gestion sur lesquels ils ont une prise réelle. Réduire la prime d'intéressement reviendrait donc à nier les efforts réalisés alors qu'elle consiste à associer collectivement les salariés à la performance et notamment aux gains de productivité et de compétitivité de l'entreprise.

Rappel : la participation est désormais immédiatement perceptible à la demande du salarié depuis la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008.

En conclusion, pour les entreprises qui utilisent ces deux dispositifs, il vaut mieux caler un accord d'intéressement sur des paramètres très différents de ceux utilisés pour la formule de calcul de la participation.

Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques : le cas du franchissement du seuil de 50 salariés en présence d'un accord d'intéressement au sein d'une entreprise.

La loi prévoyait que lorsqu'une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement venait à employer au moins 50 salariés, l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement ne s'appliquait qu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement. Désormais, en application de la loi (article 156) pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, en cas de franchissement du seuil de 50 salariés, **l'obligation ne s'applique qu'au 3^e exercice clos après ce franchissement de seuil**, à condition toutefois que l'accord d'intéressement soit appliqué sans discontinuité pendant cette période.

Cette nouvelle disposition revient à dispenser les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés de mettre en place un régime de participation pendant une durée de 3 ans.

2.9. Le suivi de l'accord

L'un des principes essentiels est qu'un accord doit vivre. Il faut donc s'assurer de mettre en place une commission *ad hoc* pour suivre l'évolution des objectifs. C'est d'ailleurs une obligation prévue par la loi qui dispose que le CE ou à défaut les DP disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application de l'intéressement.

Mais là encore, revenons à l'esprit de la contractualisation : la volonté de responsabiliser les salariés sur les objectifs recherchés en matière de performance, de productivité, de compétitivité, de rentabilité, aboutit logiquement à se donner les moyens de cette responsabilisation, à travers des actions d'information et de formation. L'exploitation des résultats de l'accord, bons ou mauvais, permet de faire le point sur la situation de l'entreprise, ses enjeux. Cela constitue donc l'opportunité de développer la culture économique et financière du personnel et de mieux les associer à la stratégie globale de l'entreprise.

Enfin, ce travail de suivi peut favoriser à la fois le dialogue économique et social par la conclusion d'avenants pour adapter les objectifs ou modifier certaines règles de calcul en fonction des expériences passées mais également la mobilisation des salariés autour d'un objectif commun de croissance et de compétitivité de l'entreprise.

2.10. L'information des salariés

L'accord d'intéressement doit instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord. La qualité de cette information et la lisibilité des objectifs sont des conditions nécessaires à l'appropriation par les salariés de cette meilleure compréhension des indicateurs de performance de l'entreprise.

Information sur l'accord d'intéressement et remise du livret d'épargne salariale

L'information individuelle des salariés sur l'accord est assurée par la remise à chacun d'une note d'information. Les salariés bénéficient également d'une information personnelle lors du versement de l'intéressement et en cas de départ de l'entreprise. La note d'information individuelle reprend le texte même de l'accord et indique le sort des sommes dues aux salariés ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joints à la dernière adresse indiquée. Toute somme attribuée en application de l'accord d'intéressement doit faire l'objet d'une fiche, distincte du bulletin de paie, remise au salarié indiquant notamment le montant des droits attribués à l'intéressé ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS. Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord. Une procédure spécifique d'échange d'informations est prévue afin de permettre aux salariés quittant l'entreprise avant que leur intéressement ne puisse être liquidé d'être informés de leurs droits après leur départ. Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes qui lui sont dues sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription, soit 30 ans.

Les salariés bénéficient d'une information personnelle par le biais du livret d'épargne salariale. Dans les entreprises proposant un régime, soit de participation, soit d'intéressement, soit d'épargne salariale, tout salarié doit recevoir, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret est établi sur support durable.

La loi Macron du 6 août 2015 a modifié le contenu du livret d'épargne salariale (art. 163).

L'entreprise qui propose un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale est tenue de remettre au salarié un livret d'épargne salariale présentant **uniquement les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et non plus l'ensemble des dispositifs existants.**

Information des salariés en cas de départ de l'entreprise

Lorsqu'un salarié, bénéficiaire d'un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale, quitte l'entreprise, il se voit remettre un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des différents régimes d'épargne salariale : participation, intéressement, PEE, PEI et Perco.

Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et ceux qui sont affectés au Plan d'épargne pour la retraite collective (Perco) en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Lorsqu'il reçoit pour la première fois l'état récapitulatif, il lui est également remis, s'il ne l'a déjà, le livret d'épargne salariale. L'employeur doit faire préciser au salarié quittant l'entreprise l'adresse à laquelle doivent lui être envoyées toutes les communications concernant ses droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser en temps utile l'entreprise ou l'organisme gestionnaire extérieur.

Disposition depuis la loi Macron du 6 août 2015

En cas de départ du salarié de l'entreprise, l'état récapitulatif présent dans le livret d'épargne salariale **doit désormais informer le bénéficiaire sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise soit par prélèvements sur les avoirs** (Code du travail, art. L.3341-7 modifié).

- Les documents remis aux salariés doivent comporter les informations et mentions prescrites par les articles L.3341-6 à L.3341-8, R. 3341-5 et R.3341-6 du Code du travail.
- Si un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont tenus à sa disposition dans les conditions fixées par les articles D.3324-37 à D.3324-39 du Code du travail.

L'accord d'intéressement doit prévoir les conditions d'information des représentants du personnel sur son application. L'accord (et ceci est également valable pour les règlements de Plan d'épargne salariale) peut prévoir les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application de l'accord (ou du règlement).

2.11. Le cas particulier de l'intéressement de projet

Depuis la loi du 30 décembre 2006, il est possible de recourir à un nouveau dispositif d'intéressement, complémentaire au régime de base : **l'intéressement de projet.**

Ainsi, il est possible de mettre en place un accord d'intéressement de projet réservé à tout ou partie des salariés d'une entreprise ou de plusieurs entreprises juridiquement indépendantes ou non, appartenant à différentes structures et exerçant sous une même autorité une activité caractérisée. Cela permet, par exemple, d'associer à la réalisation d'un projet commun tant les salariés de filiales d'un même groupe que les salariés d'entreprises partenaires. Le projet concerné doit être commun à plusieurs entreprises mais l'intéressement de projet peut être mis en place dans une seule entreprise si, par exemple, les autres entreprises parties prenantes du projet ne souhaitent pas mettre en place un tel accord. Dans ce cas, l'accord d'intéressement de projet fera obligatoirement référence au projet commun, mais réservera les bénéfices de l'intéressement aux seuls salariés de l'entreprise.

Cet intéressement de projet doit définir un champ d'application et une période de calcul spécifiques, pouvant être différents de ceux de l'accord d'intéressement de base (3 ans) et sans pouvoir excéder la durée d'application de cet accord d'intéressement.

Synthèse : les points clés de l'accord d'intéressement

	Modalité et conditions	Observations
Entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> Toute entreprise. Décomposition possible par établissements, unités de travail. Possibilité d'accord de groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> Inclut association, groupement d'employeurs, entreprise publiques. Périmètre européen possible selon certaines conditions.
Mise en place	<ul style="list-style-type: none"> Régime facultatif. Négociation avec les délégués syndicaux, ou avec des mandataires syndicaux, ou avec le comité d'entreprise ou avec le personnel en cas de situation de carence ou d'acceptation des OS ou CE, par voie référendaire (2/3 des salariés). Possibilité d'adhérer à un accord de branche. 	<ul style="list-style-type: none"> Respect impératif des obligations relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP). Disposition loi Macron : obligation pour les branches professionnelles d'engager une négociation sur un régime d'intéressement (au plus tard le 30 décembre 2017).
Salariés bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Titulaires d'un contrat de travail. Chef d'entreprise, conjoint et dirigeants des PME (moins de 250 salariés). 	<ul style="list-style-type: none"> Condition d'ancienneté possible mais sans excéder 3 mois.
Formule de calcul	<ul style="list-style-type: none"> Doit respecter le principe de l'aléa (possibilité d'un résultat nul) et du caractère collectif ; Indicateurs financiers (résultat) ou extra-financiers (performances) ou les deux. 	<ul style="list-style-type: none"> Caractère aléatoire et collectif vérifié systématiquement par l'Urssaf. Périodes de calcul annuelles ou infra-annuelles (trimestrielles ou semestrielles) possibles.
Modalités de répartition	<ul style="list-style-type: none"> Soit uniforme. Soit proportionnelle au salaire. Soit proportionnelle au temps de présence. Combinaison possible des critères. 	<p>Si combinaison de plusieurs critères : application à des sous-masses distinctes.</p>
Plafonds annuels	<ul style="list-style-type: none"> Limitation à 20 % du total de la masse salariale brute. Limitation individuelle à 50 % du PASS par an. 	/
Disponibilité	<ul style="list-style-type: none"> Prime disponible au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elle est versée. Possibilité pour le salarié de percevoir immédiatement, pour tout ou partie, sa prime d'intéressement ou de la verser dans un PEE ou un Perco. 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de procéder à des versements infra-annuels si période de calcul également infra-annuelle. Si versement dans un PEE, blocage de 5 ans ; si Perco, blocage jusqu'à la retraite (sauf cas de déblocage cf. annexe 5). En cas d'absence de choix explicite du salarié, l'intéressement sera affecté par défaut au PEE : la loi Macron du 6 août 2015 a modifié l'option par défaut en privilégiant le placement.
Régime fiscal et social pour l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Exonération charges patronales et taxes sur les salaires. Forfait social : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % pour les entreprises de moins de 250 salariés ; - 20 % pour les autres. Déductibilité du bénéfice imposable. <p>Les sommes versées en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de salaire : ni avantage acquis, ni prise en compte pour l'appréciation du SMIC.</p>	/
Régime fiscal et social pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> Exonération de cotisations sociales sauf CSG et CRDS. Fiscalité de droit commun (IR) sauf si versement dans un PEE ou un Perco. 	<ul style="list-style-type: none"> Si versement dans un PEE ou un Perco, exonération d'IR et d'impôts sur les revenus (sauf s'ils sont perçus immédiatement) et les plus-values qui sont soumis aux prélèvements sociaux (15,5 %).

Structure de l'accord	<ul style="list-style-type: none"> Préambule. Champ d'application. Durée. Critères et modalités de calcul et de répartition. Date de versement. Conditions d'information. Procédures de règlement des litiges éventuels. 	<ul style="list-style-type: none"> La durée obligatoire de l'accord est de trois ans, mais possibilité de renouvellement de l'accord par tacite reconduction si l'accord le prévoit.
Formalités substantielles conditionnant le bénéfice du régime fiscal et social de faveur	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion de l'accord avant la moitié de la période de calcul (ex. avant le 1^{er} jour du 7^e mois suivant la date d'ouverture du premier exercice de calcul). Dépôt à la Direccte dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion de l'accord mentionnée ci-dessus. 	<ul style="list-style-type: none"> Sanctions en cas de non-respect : perte des avantages fiscaux et sociaux. La Direccte dispose d'un délai de 4 mois pour demander des modifications ; passé ce délai le bénéfice du régime de faveur est acquis pour la première année d'application, sauf application non conforme.
Le supplément d'intéressement	<ul style="list-style-type: none"> Si l'application de la formule de d'intéressement a donné lieu au versement d'une prime collective, le conseil d'administration ou le directoire ou le chef d'entreprise peut décider unilatéralement de verser un supplément au cours de l'exercice n+1. Le plafond global annuel de 20 % s'applique au cumul prime d'intéressement + supplément. 	<ul style="list-style-type: none"> Un accord n'est pas nécessaire sauf si le mécanisme de répartition est différent de celui qui figure dans l'accord. Le régime fiscal et social de faveur s'applique aussi au supplément d'intéressement.

La participation

1. Un système obligatoire pour les entreprises employant 50 salariés et plus

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire à partir de 50 salariés si l'entreprise est soumise à l'impôt et réalise des bénéfices.

Un accord de participation doit être mis en place dès le franchissement du seuil de 50 salariés. **Ce niveau d'effectif doit avoir été atteint ou dépassé pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices.** Cette nouvelle règle d'appréciation de l'effectif résulte de l'article 158 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015, dite « loi Macron ». Il convient de se placer à la clôture du premier exercice clos après la publication de la loi et par la suite **à la clôture de chaque exercice** pour apprécier si l'entreprise a franchi le seuil. Exemple : si l'exercice correspond à l'année civile, l'effectif s'appréciera au 31 décembre 2017 et sur les exercices 2015, 2016 et 2017.

Si il existe une unité économique et sociale reconnue, le franchissement du seuil s'apprécie à ce niveau.

Si l'effectif devient inférieur à 50 salariés le dispositif peut être maintenu ou suspendu. Ce point est à prévoir dans l'accord.

Depuis la loi Macron du 6 août 2015

Les entreprises qui ont mis en place un accord d'intéressement et franchissent le seuil des 50 salariés **peuvent attendre le troisième exercice clos après le franchissement du seuil pour instaurer la participation, si cet accord d'intéressement a été appliqué depuis sans discontinuité.** Elles peuvent conclure ensuite un accord de participation sur une base de calcul et de répartition reprenant celle de l'accord d'intéressement expiré.

2. Le mode de conclusion

Pour la mise en place de la participation, l'entreprise a le choix entre les modalités suivantes de conclusion de l'accord :

- avec un ou plusieurs délégué(s) syndical (aux) ;
- un ou des représentant(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ;
- le comité d'entreprise ;
- les salariés à la majorité des deux tiers, soit par signature de chaque salarié, soit par vote à bulletin secret ;
- ou bien l'adhésion à un accord de branche existant.

L'accord peut aussi être conclu au niveau du groupe.

*Un tel accord peut également être conclu à titre volontaire dans les entreprises ayant moins de 50 salariés. Dans ce cas, la mise en place unilatérale du régime par le chef d'entreprise est possible en cas d'échec de la négociation. **Les mêmes entreprises disposent aussi de la faculté d'instituer le régime de la participation en adhérant à un PEI ayant intégré les règles de la participation (cf. infra).***

3. Le délai de conclusion de l'accord

L'accord doit être conclu au plus tard dans l'année qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est due. À défaut un régime « d'autorité » moins favorable est imposé à l'entreprise.

Dans le cas où une entreprise bénéficie de crédit d'impôt imputable sur le montant de cet impôt (CIR, CICE), il n'y a pas lieu de tenir compte du montant de ces crédits pour le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP).

4. La formule de calcul

- La formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation est la suivante : $RSP = 1/2 (\text{bénéfice fiscal net} - 5\% \text{ capitaux propres}) \times (\text{Salaires/Valeur ajoutée})$;
- Le montant total annuel de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) varie donc en fonction du bénéfice fiscal net c'est-à-dire après déduction du bénéfice fiscal de l'impôt (IS ou IR) correspondant.

Dans le cas où une entreprise bénéficie de crédit d'impôt imputable sur le montant de cet impôt (CIR, CICE), il n'y a pas lieu de tenir compte du montant de ces crédits pour le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP).

Le bénéfice peut être réduit des déficits fiscaux reportables sans limitation de durée.

L'entreprise a tout intérêt à demander à l'inspecteur des impôts compétent ou à son commissaire aux comptes de lui délivrer chaque année une attestation du bénéfice net et des capitaux propres, ce, pour éviter les contestations ultérieures.

Toutefois, l'entreprise peut également appliquer une formule dite dérogatoire, qui doit donner une réserve spéciale de participation égale ou supérieure à la formule légale et respecte l'un des plafonds collectifs :

- soit : la moitié du bénéfice net comptable ;
- soit la moitié du bénéfice fiscal ;
- soit : le bénéfice net comptable moins 5 % des capitaux propres ;
- soit le bénéfice net fiscal moins 5 % des capitaux propres.

Le premier de ces plafonds s'applique en l'absence de précision sur ce point dans l'accord.

Toutefois, en application du principe de l'équivalence des avantages, les formules dérogatoires ne s'appliquent que si elles donnent un montant supérieur ou égal à celui de la formule légale, ce qui entraîne l'obligation de procéder chaque année à un calcul comparatif.

5. Le supplément de participation

La loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 a instauré la possibilité pour le conseil d'administration, ou le cas échéant pour le Conseil de Surveillance, de l'entreprise de décider le versement d'un supplément de prime de participation au titre de l'exercice clos.

Ce supplément doit respecter les plafonds collectifs et individuels existants, et être réparti entre les salariés suivant les modalités prévues dans l'accord de participation.

6. Les bénéficiaires de la participation

Tous les salariés...

Les bénéficiaires sont tous les salariés qui ont un contrat de travail avec l'entreprise, quel qu'il soit, sous réserve, si l'accord le prévoit, d'une ancienneté minimum, qui ne peut excéder 3 mois.

... mais également les chefs d'entreprises

Les chefs d'entreprises peuvent bénéficier du régime de la participation sous certaines conditions.

En effet, la loi sur les revenus en faveur du travail du 3 décembre 2008 a ouvert aux dirigeants d'entreprise (chefs d'entreprises ou présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) ainsi qu'à leur conjoint collaborateur ou associé le bénéfice de la participation dans les deux cas suivants (article 11 de la loi n°2008-1258) :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant mis en place volontairement un régime de participation (Code du travail art. L 3323-6) ;
- dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre un et 250 salariés, disposant d'un accord dérogatoire de participation : la part de la réserve spéciale de la participation dépassant le montant de participation qui aurait résulté de l'application de la formule légale pouvant être répartie entre les salariés et les dirigeants de l'entreprise (Code du travail art. L 3324-5).

L'accord doit prévoir expressément que les dirigeants bénéficient du régime.

Les dirigeants (et leurs conjoints collaborateurs ou associés) des entreprises d'au moins 50 salariés qui appliquent le régime légal sont donc exclus du bénéfice de la participation.

7. Les modalités de répartition de la Réserve spéciale de participation (RSP)

Elles sont définies dans l'accord. La répartition peut être effectuée :

- uniformément (et quelle que soit la durée de présence des bénéficiaires au cours de l'exercice de calcul) ;
- proportionnellement aux salaires bruts (plafonnés à 4 PASS soit 162096 € en 2019) ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- en combinant ces critères par la constitution de sous-masses (par exemple : une sous-masse répartie uniformément, une sous-masse répartie proportionnellement aux salaires...).

8. Le versement des droits aux bénéficiaires

Plafonnement des droits

Le montant annuel maximum des droits susceptibles d'être versés à chaque salarié ne peut être supérieur aux $\frac{1}{4}$ du plafond annuel de la sécurité sociale, soit en 2019, 30393 €.

Blocage ou versement immédiat

Le blocage des droits individuels demeure le principe, mais le salarié peut demander le versement immédiat, pour tout ou partie, des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation.

Si le salarié choisit de bloquer, pour tout ou partie, les fonds issus de la participation, **la durée de blocage est de 5 ans sauf circonstances exceptionnelles de déblocage anticipé.**

Le blocage est de droit en l'absence de réponse du bénéficiaire dans les 15 jours suivant l'information. Si un Perco a été mis en place dans l'entreprise, la moitié des sommes attribuées au salarié au titre de la participation y seront affectées en l'absence de choix de versement immédiat.

Information des salariés

Les salariés sont informés par l'entreprise du montant qui leur est accordé au titre de la participation ainsi que des options qui lui sont offertes, versement ou placements des sommes. Ils disposent d'un délai de 15 jours pour se prononcer sur le versement immédiat ou le blocage des fonds pour tout ou partie.

À noter que les salariés bénéficient d'une information personnelle par le biais du livret d'épargne salariale : Dans les entreprises proposant un régime, soit de participation, soit d'intéressement, soit d'épargne salariale, tout salarié doit recevoir, lors de la conclusion de son contrat de travail, **un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.** Ce livret est établi sur support durable.

Depuis la loi Macron du 6 août 2015 : modification du **contenu du livret d'épargne salariale (art. 163) :**

1. L'entreprise qui propose un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale est tenue de remettre au salarié un livret d'épargne salariale présentant **uniquement les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et non plus l'ensemble des dispositifs existants ;**
2. **En cas de départ du salarié de l'entreprise,** l'état récapitulatif présent dans le livret d'épargne salariale doit désormais informer le bénéficiaire sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise soit par prélèvements sur les avoirs (Code du travail, art. L 3341-7 modifié).

Délai de versement

Le versement des droits doit intervenir au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Comme la demande du salarié doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui a été attribué. L'accord précise la date à laquelle le salarié est présumé avoir été informé. Exemple : si l'exercice social coïncide avec l'année civile, les salariés doivent être informés au plus tard le 15 mai et le versement doit intervenir au plus tard le 31 mai. En cas de versement tardif, l'entreprise doit verser un intérêt de retard égal au TMOP (publié deux fois par an par le ministère de l'Économie) multiplié par 1.33.

9. La gestion des droits issus de la participation

Depuis la promulgation de la loi de 30 décembre 2006 précitée, les modalités de gestion des droits individuels ont été progressivement réduites à deux possibilités de versement des sommes :

- dans un Plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco), où elles sont investies aux choix du salarié et suivant les dispositions existantes dans l'entreprise :
 - . dans des FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) diversifiés ou dans des FCPE d'Actionariat salarié ou dans des SICAV d'Actionariat salarié,
 - . en actions de l'entreprise détenues en direct dans le PEE ;
- dans un compte courant bloqué, consacré à des investissements dans l'entreprise et rémunéré au moins au Taux Moyen de rendement des Obligations des sociétés Privées (TMOP) publié pour chaque semestre par le ministre chargé de l'Économie (0.97 % pour le 2^e semestre 2018).

Le placement dans un compte courant bloqué ne peut plus être le seul placement prévu par l'accord et l'entreprise qui n'en a pas encore instauré, doit donc mettre en place un PEE ou adhérer à un PEI.

Les frais de gestion

Les frais relatifs aux opérations nécessaires à la tenue de compte-conservation de la participation sont à la charge de l'entreprise. Les prestations concernées sont : l'ouverture du compte, les frais afférents au versement de la participation, l'établissement et l'envoi des relevés consécutifs à ces versements, une modification annuelle du choix de placement, l'établissement de l'envoi du relevé annuel de situation, l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux effectués dans les cas de déblocage anticipé, l'accès aux outils informatiques.

10. Le régime social et fiscal

• **Côté employeur**, les sommes dues au titre de la réserve de participation sont :

- exonérées de cotisations patronales ;
- soumises à la taxe sur les salaires pour les entreprises qui y sont assujetties ;
- déductibles de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu, au titre de l'exercice au cours duquel les droits ont été répartis entre les bénéficiaires ;
- soumises au forfait social au taux de 20 %. Les entreprises employant moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social pour les sommes versées à partir du 1^{er} janvier 2019.

• **Côté salarié**, les sommes dues au titre de la participation :

- sont exonérées de cotisations sociales ;
- sont soumises à la CSG-CRDS au taux de 9,7 %, mais sans le bénéfice de l'abattement pour frais professionnels ;
- sont exonérées d'impôt sur le revenu dès lors que le salarié choisit de les bloquer dans un Plan d'épargne salariale ;
- sont imposables dès lors qu'il choisit de les percevoir immédiatement, en tout ou partie.

Les intérêts perçus et les revenus des parts de FCPE sont imposables s'ils sont perçus chaque année et exonérés s'ils sont réinvestis.

Ce régime fiscal et social ne s'applique que si l'accord a été déposé, préalablement à tout versement, à la Direccte compétente.

Synthèse : Les points clés de l'accord de participation

Éléments de l'accord	Modalité et conditions	Observations
Mise en place	<ul style="list-style-type: none"> • Régime obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. • En cas de franchissement de ce seuil, les entreprises qui ont un accord d'intéressement peuvent attendre le 3^e exercice clos pour instaurer la participation si cet accord d'intéressement a été appliqué depuis sans discontinuité. • Négociation avec les partenaires sociaux (CE, OS) ou, en cas de situation de carence ou d'acceptation des OS ou CE, par voie référendaire (2/3 des salariés). • Possibilité d'adhérer à un accord de branche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect impératif des obligations relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP). • Possibilité de renouvellement de l'accord par tacite reconduction si l'accord le prévoit. • Loi Macron du 6 août 2015.
Entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise. • Possibilité d'accord de groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclut association, Groupement d'employeurs.
Salariés bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> • Titulaires d'un contrat de travail. • Chefs d'entreprise et conjoints associés selon certaines conditions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condition de présence possible mais dont le minimum ne peut excéder 3 mois.
Formule de calcul	<ul style="list-style-type: none"> • Formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) : <ul style="list-style-type: none"> - 1/2 (bénéfice fiscal net - 5 % capitaux propres) x (Salaires/VA) ; - possibilité de recourir à une formule dérogatoire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractère aléatoire vérifié systématiquement par l'Urssaf. • À condition qu'elle aboutisse à un résultat au moins équivalent.
Modalités de répartition	<ul style="list-style-type: none"> • Soit uniforme. • Soit proportionnelle au salaire. • Soit proportionnelle au temps de présence. • Combinaison possible des critères. 	/
Plafonds annuels	<ul style="list-style-type: none"> • Limitation à 20 % du total de la masse salariale brute. • Limitation individuelle à 50 % du PASS par an. 	/
Disponibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Prime disponible au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant l'exercice au titre duquel elle est versée. • Possibilité pour le salarié de percevoir immédiatement, pour tout ou partie, sa prime d'intéressement ou de la verser dans un PEE ou un Perco. 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de procéder à des versements semestriels, trimestriels ou mensuels selon certaines conditions. • Si versement dans un PEE, blocage de 5 ans ; si Perco, blocage jusqu'à la retraite (sauf cas de déblocage cf. annexe 5). • La loi a instauré un fléchage automatique de 50 % de la participation en cas d'absence de demande du salarié de déblocage immédiat.
Régime fiscal et social pour l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération charges patronales et taxes sur les salaires. • Sommes versées au titre de la participation sont soumises au forfait social de 20 % ; sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés qui sont exonérées de forfait social. • Déductibilité du bénéfice imposable. 	/
Régime fiscal et social pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération de cotisations sociales sauf CSG et CRDS. • Fiscalité de droit commun (IR) sauf si versement dans un PEE ou un Perco. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si versement dans un PEE ou un Perco, exonération d'IR et d'impôts sur les Plus-values (hors CSG et CRDS).
Structure de l'accord	<ul style="list-style-type: none"> • Preamble. • Champ d'application. • Durée. • Critères et modalités de calcul et de répartition. • Date de versement. • Conditions d'information. • Procédures de règlement des litiges éventuels. 	/

Avantages du dispositif	Éléments à prendre en compte
<ul style="list-style-type: none">• Une motivation pour les salariés.• La constitution d'une épargne.• Absence de cotisations sociales (hors CSG-CRDS).• Possibilité pour l'entreprise d'abonder les sommes placées par le salarié.• Non soumis à impôt.	<ul style="list-style-type: none">• Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.• Choix du salarié entre le versement direct et le placement pour tout ou partie des sommes attribuées.• En l'absence de choix explicite du salarié, 50 % des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation sont placées sur le Perco si il a été mis en place au sein de l'entreprise.• Système global imposé avec possibilité d'opter pour une formule de participation dérogatoire.• Non modulable par unité de travail.• Possibilité de blocage des fonds (pour le salarié) pour tout ou partie.• En cas de choix du placement : débloquages anticipés possibles dans certains cas (pour le salarié).• Exonérés de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.• Soumis au forfait social de 20 % pour les autres.

Les plans d'épargne salariale

Une épargne supplémentaire...

Les plans d'épargne salariale, parmi lesquels on distingue **les plans d'épargne d'entreprise (PEE) et des plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco)** permettent aux salariés de se constituer une épargne collective avec l'aide de l'entreprise, installant ainsi un « plus social » au sein de cette dernière. En offrant la possibilité aux salariés de constituer un portefeuille de valeurs mobilières (celles de l'entreprise notamment), les plans d'épargne salariale permettent aux salariés de se constituer un véritable capital individuel.

Il peut s'agir d'une épargne de précaution ou d'une épargne à plus long terme. Celle-ci peut amener le salarié à constituer un capital qui lui permettra de financer des projets personnels, tels que l'acquisition d'une résidence principale, mais elle peut également lui apporter un complément de revenu pour sa retraite.

Par ailleurs, outre la constitution d'une épargne, les plans d'épargne salariale proposés par l'entreprise peuvent constituer un outil efficace de fidélisation en donnant aux salariés un véritable sentiment d'appartenance à cette entreprise, notamment dans les PEE par l'investissement en actions de l'entreprise.

... qui peut être abondée par l'entreprise

Dans un Plan d'épargne salariale, l'entreprise peut apporter à ses salariés une aide qui le plus souvent prend la forme d'un versement complémentaire, appelé abondement, qu'elle effectue sur le compte du salarié dans des conditions incitatives en termes de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu.

Ainsi, les versements volontaires, l'intéressement et la participation peuvent être complétés d'un abondement de l'entreprise.

Ouvert à tous les salariés et également, pour les entreprises de 1 à 250 salariés, aux mandataires sociaux, l'abondement encourage l'épargne des salariés, en bénéficiant d'une fiscalité très avantageuse.

Il permet de récompenser les salariés à un coût bien inférieur à celui d'une prime classique. L'employeur participe, ainsi, à l'effort d'épargne du salarié.

1. Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)

Un mécanisme facultatif

Le PEE est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Pour certaines entreprises, il existe cependant une obligation annuelle d'examen de la mise en place d'un PEE.

La mise en place d'un PEE est possible dans toutes les entreprises.

Le mode de conclusion

Un PEE peut être mis en place par voie d'accord, l'entreprise a alors le choix entre les modalités suivantes, pour la conclusion d'un accord :

- avec un ou plusieurs délégué(s) syndical (aux) ;
- un ou des représentant(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ;
- le comité d'entreprise ;
- les salariés par ratification à la majorité des deux tiers.

Le PEE peut également être mis en place de manière unilatérale par décision du chef d'entreprise si la tentative obligatoire de mise en place par négociation a échoué.

Extension des bénéficiaires du PEE depuis la loi sur les revenus en faveur du travail du 3 décembre 2008 aux :

- **agents d'assurance et agents commerciaux** ayant conclu un contrat individuel avec une entreprise dont ils commercialisent les produits peuvent accéder aux PEE de cette entreprise, bien qu'ils ne soient pas salariés de celles-ci, **à condition que le règlement du plan prévoie cette possibilité** (Code du travail, art. L 3332-2) ;
- **dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé** dans les entreprises dont l'effectif est compris entre **un et 250 salariés** peuvent désormais bénéficier du PEE.

La nature des versements dans un PEE

Les sommes qui alimentent le PEE proviennent de :

- **versements volontaires effectués à la demande des salariés.**

Il s'agit soit de versements libres, soit de versements issus des primes d'intéressement ou de la participation. Ils peuvent être abondés par l'entreprise ;

- **l'abondement de l'entreprise.**

Il n'est pas obligatoire. Il est utile de prévoir un critère de déclenchement de l'abondement (critère d'atteinte par l'entreprise d'un objectif financier par exemple). L'abondement, lorsqu'il est prévu, peut être modulé, par exemple, en fonction du type de placement et/ou de l'origine des fonds.

Le montant des versements volontaires

Seuls les versements volontaires sont soumis au plafonnement. Ils sont **plafonnés annuellement à 25 % des rémunérations perçues dans l'année par le bénéficiaire.**

Les rémunérations comprennent :

- la rémunération annuelle brute ;
- le montant annuel de la retraite ou de la préretraite ;
- le revenu professionnel imposé à l'IR de l'année précédente pour le patron d'une entreprise individuelle ;
- les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise pour les mandataires sociaux (cas particulier des entreprises employant de 1 à 250 salariés).

Un montant annuel minimum de versement peut être prévu, ce dernier ne pouvant dépasser 160 €.

Le montant des abondements

L'entreprise peut ajouter un versement complémentaire à celui du salarié, appelé abondement.

L'abondement est une possibilité prévue par la loi, mais il n'est pas obligatoire. Ainsi, certaines entreprises n'accordent pas d'abondement sous la forme d'un versement, mais se contentent de prendre en charge les frais de tenue de comptes, ce qui constitue en soi le minimum légal de l'aide que l'entreprise est tenue de d'apporter dans un plan d'épargne. Les frais de tenue de comptes ne doivent pas être pris en compte dans l'enveloppe de l'abondement.

L'entreprise peut éventuellement moduler l'abondement, par exemple en fonction du type de placement choisi ou du montant investi, mais uniquement par des règles à caractère général, qui ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport, entre le versement de l'entreprise et celui du salarié, croissant avec la rémunération de ce dernier.

Depuis la loi du 30 décembre 2006, l'abondement est limité à 8 % du PASS² et ne peut excéder le triple de la contribution du salarié³.

Certaines entreprises proposent, dans le cadre du PEE, un abondement majoré (jusqu'à 80 %) lors des opérations d'actionnariat des salariés, afin de favoriser la détention d'actions de la société par leur personnel. Mais de plus en plus d'entreprises accordent un abondement sur toutes les formes de placement, afin de ne pas trop inciter les salariés à tout placer en titres de l'entreprise.

L'aide minimale est constituée par la prise en charge des frais de tenue de compte par l'entreprise.

Le blocage des sommes

La durée de blocage des fonds est de 5 ans sauf en cas de déblocage anticipé.

Les types de placements

Les types de placements en utilisation des fonds doivent être prévus dans le règlement du PEE. Si plusieurs types de placements sont proposés, le salarié peut choisir entre les différents placements. Un ou plusieurs des types de placements suivants peuvent être proposés :

- en valeurs mobilières (actions ou obligations) émises par l'entreprise, ou par une entreprise du même groupe (article L.3344-1 et L.3344-2 du Code du travail) voire en titres d'entreprise dans le cadre de la reprise par les salariés de leur entreprise. Les valeurs mobilières émises par l'entreprise peuvent être gérées en direct ou par le biais d'un FCPE ;

- en parts de FCPE dédiés ou diversifiés ou en actions de SICAV ou de SICAVAS.

Les PEE sont des mécanismes particulièrement adaptés à la constitution, au développement et à la gestion des plans d'actionnariat des salariés. Ils sont très fréquemment utilisés à cette fin.

Ainsi, ils constituent des outils pour le développement de l'épargne salariale comme élément de la participation des salariés à la vie et à la réussite de leur entreprise. En effet, « être actionnaire de son entreprise est sans doute l'une des formes les plus abouties de la participation ».

>> Rappel

À noter que depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises ayant mis en place ou mettant en place un PEE ont l'obligation de proposer au moins un fonds commun de placement d'entreprise solidaire (FCPES) dans leur offre, sous peine de se voir retirer certaines exonérations fiscales et sociales.

2. Soit pour 2019 : 40 524 x 8 % = 3 242 euros.

3. L'abondement doit résulter de l'application de règles à caractère général qui ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié (ou du dirigeant) croissant avec la rémunération de ce dernier.

Les coûts

Les coûts de gestion administrative du système global et de tenue du compte de chaque salarié sont à la charge de l'entreprise.

Le régime social et fiscal

- Pour l'entreprise, l'abondement au PEE est exonéré de charges sociales patronales mais soumis au forfait social de 20 % sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés qui en sont exonérés pour les versements effectués à partir de 1^{er} janvier 2019. Pour le salarié, l'abondement est exonéré de charges salariales mais est soumis à un prélèvement de 9,7 % au titre de la CSG et de la CRDS. Au moment du déblocage, les plus-values résultant des placements réalisés à l'intérieur d'un PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu, mais soumises à la CSG, à la CRDS (10,4 % au global), au prélèvement social de 4,5 %, à sa contribution additionnelle de 0,30 % ainsi qu'au prélèvement de solidarité (2 %). Soit un total de 17,2 %.
- L'abondement au PEE vient en déduction des bénéfices imposables pour le calcul de l'impôt sur les sociétés. Il est exonéré de taxes sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe sur la formation professionnelle et de la taxe sur la construction. Côté salarié, l'abondement de l'entreprise au PEE est également exonéré de l'impôt sur le revenu.

PEE et l'information des salariés

Dès l'instauration d'un Plan d'épargne entreprise, l'entreprise a une obligation d'information qui ne se limite pas à la simple existence du plan mais également porte sur son contenu (*arrêt du 15 mars 2008, chambre sociale de la Cour de Cassation*).

En synthèse

Avantages du dispositif	Éléments à prendre en compte
<ul style="list-style-type: none">• Facultatif.• Mise en place possible par décision unilatérale du chef d'entreprise⁴.• Durée indéterminée.• Abondement possible, facultatif et modulable.• Incitation à investir dans l'entreprise (critère possible d'abondement, plafond d'abondement plus élevé).• Ouvert aux mandataires sociaux des entreprises employant de 1 à 250 salariés.• Constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise (avantage pour le salarié).	<ul style="list-style-type: none">• Il s'agit plus d'une aide de l'entreprise à l'effort d'épargne du salarié que d'un mécanisme l'associant à l'évolution de l'entreprise.• Coût de gestion administrative globale et de tenue du compte de chaque salarié à la charge de l'entreprise.

4. Si l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, elle doit être négociée. En cas d'échec, un constat de désaccord motivé est établi. Le chef d'entreprise retrouve alors la capacité d'édicter unilatéralement le PEE.

2. Le Plan d'épargne pour la retraite collective (Perco)

Un mécanisme facultatif et une négociation obligatoire dans certaines entreprises

La mise en place d'un Perco est possible dans toutes les entreprises qui peuvent mettre en place un Plan d'épargne d'entreprise (PEE). C'est un PEE de long terme dont la vocation est de permettre aux salariés de se constituer une épargne retraite.

Le Perco ne peut être mis en place que si les bénéficiaires ont la possibilité d'opter pour une épargne plus courte dans le cadre d'un PEE.

>> NB : Les entreprises disposant d'un PEE depuis 3 ans doivent ouvrir une négociation en vue de mettre en place un Perco (article 18 de la loi n°2008-1259).

Le mode de conclusion

Un Perco peut être mis en place par voie d'accord, l'entreprise a alors le choix entre les modalités suivantes, pour la conclusion d'un accord :

- avec un ou plusieurs délégué(s) syndical (aux) ;
- un ou des représentant(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ;
- le comité d'entreprise ;
- les salariés par ratification à la majorité des deux tiers.

Le Perco peut également être mis en place de manière unilatérale par décision du chef d'entreprise si la tentative obligatoire de mise en place par négociation a échoué.

Adhésion automatique des salariés

Depuis 2009, les règlements des Perco peuvent prévoir l'adhésion automatique des salariés de l'entreprise⁵, sauf avis contraire de ces derniers. L'adhésion au Perco reste donc facultative. Les règlements doivent prévoir les modalités permettant aux salariés de ne pas adhérer au Perco.

La nature des versements dans un Perco

Les sommes qui alimentent le Perco proviennent :

- des versements volontaires effectués à la demande des salariés. Il s'agit soit de versements libres, soit de versements issus des primes d'intéressement, ou enfin de sommes issues de la participation. Ils peuvent être abondés par l'entreprise ;
- de l'abondement de l'entreprise. Il n'est pas obligatoire. L'abondement, lorsqu'il est prévu, peut être modulé, par exemple, en fonction du type de placement et/ou de l'origine des fonds ;
- des sommes issues d'un Compte Epargne Temps (CET) ;
- de jours de congés non pris à hauteur de 10 jours par an et par salarié (ces jours ne peuvent être affectés au Perco que pour la durée excédant 24 jours ouvrables) ;
- de versement initial de l'entreprise, si le règlement le prévoit. La loi sur les revenus en faveur du travail introduit la possibilité pour les entreprises d'effectuer un versement initial dans le Perco, au moment de l'adhésion du salarié et cela même en l'absence de contribution du salarié. Le versement initial ne peut excéder un plafond égal à 1 % du plafond annuel de la Sécurité sociale⁶ ;
- d'un versement régulier de l'employeur dont les modalités seront précisées par décret en application de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

5. Article 17 de la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus en faveur du travail.

6. Soit 405 euros pour 2019.

>>Attention

L'entreprise doit également veiller à ce que ce versement initial, ajouté aux versements faits par l'employeur en complément des contributions du salarié n'excèdent pas :

- le plafond réglementaire d'abondement (16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- le plafond d'abondement prévu par le règlement du plan.

Le montant des versements volontaires

Ils sont plafonnés annuellement à 25 % des rémunérations perçues dans l'année par le bénéficiaire.

Les rémunérations perçues comprennent :

- la rémunération annuelle brute ;
- le montant annuel de la retraite ou de la pré-retraite ;
- le revenu professionnel imposé à l'IR de l'année précédente pour le patron d'une entreprise individuelle ;
- les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise pour les mandataires sociaux (cas particulier des entreprises employant de 1 à 100 salariés).

Le montant des abondements

L'entreprise peut ajouter un versement complémentaire à celui du salarié, appelé abondement.

Depuis la loi du 30 décembre 2006, l'abondement est limité à 16 % du PASS⁷ et ne peut excéder le triple de la contribution du salarié.

L'aide minimale est constituée par la prise en charge des frais de tenue de compte par l'entreprise.

Le blocage des sommes

La durée de blocage des fonds est fixée jusqu'au départ à la retraite sauf concernant cinq cas de déblocage anticipé autorisés (décès, invalidité, expiration des droits à chômage, surendettement, acquisition, agrandissement ou remise en état de la résidence principale).

Les types de placements

L'épargne constituée sur le Perco est investie en parts de FCPE (fonds communs de placement d'entreprise) diversifiés ou en actions de SICAV à vocation générale. Les participants au plan doivent avoir le choix au moins entre trois fonds ou SICAV présentant différents profils d'investissement.

Le règlement du Perco doit offrir aux participants la possibilité d'affecter une partie des sommes à l'acquisition de parts de fonds investis, dans certaines limites, à des entreprises solidaires.

Depuis la loi Croissance et Activité de 2015, les Perco qui offrent parmi leurs options de placement un fonds investi partiellement en PME et ETI bénéficient d'un taux de forfait social réduit de 16 % au lieu de 20 %.

Les coûts

Les coûts de gestion administrative du système global et de tenue du compte de chaque salarié sont à la charge de l'entreprise.

7. Soit pour 2019 : 6 484 euros.

Le régime social et fiscal

- Pour l'entreprise, l'abondement au Perco est exonéré de charges sociales patronales mais soumis au forfait social de 20 % sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés qui sont exonérées de forfait social pour les versements effectués à partir du 1^{er} janvier 2019. Pour le salarié, l'abondement est exonéré de charges salariales mais reste soumis au prélèvement de 8 % au titre de la CSG et de la CRDS.

Depuis 2016, le forfait social est abaissé à 16 % si le Perco prévoit un fonds investi partiellement en PME-ETI.

Au moment du déblocage, les plus-values résultant des placements réalisés à l'intérieur d'un Perco sont exonérées d'impôt sur le revenu⁸, mais soumises à la CSG, à la CRDS (10,4 % au global), au prélèvement social de 4,5 %, à sa contribution additionnelle de 0,30 % ainsi qu'au prélèvement de solidarité (2 %). Soit un total de 17,2 %.

- L'abondement au Perco vient en déduction des bénéfices imposables pour le calcul de l'impôt sur les sociétés. Il est exonéré de taxes sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe sur la formation professionnelle et de la taxe sur la construction. Côté salarié, l'abondement au Perco est également exonéré de l'impôt sur le revenu.

En synthèse

Avantages du dispositif	Éléments à prendre en compte
<ul style="list-style-type: none">• Facultatif.• Mise en place possible par décision unilatérale du chef d'entreprise avec clause « d'opting out » pour les salariés.• Durée indéterminée.• Abondement possible, facultatif et modulable (plafond d'abondement plus élevé que pour le PEE - plafond spécifique et indépendant).• Ouvert aux mandataires sociaux des entreprises employant de 1 à 250 salariés.• Constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise (pour le salarié).• Sortie en capital ou en rente au choix du salarié.• Abondement au Perco déduit des bénéfices imposables pour le calcul de l'impôt sur les sociétés.	<ul style="list-style-type: none">• Obligation d'ouvrir une négociation sur un Perco dans les entreprises disposant d'un PEE dans un délai de 3 ans.• Le Perco doit être obligatoirement complété par la mise en place d'un PEE.• Blocage des fonds jusqu'au départ à la retraite du salarié ;• Coût de gestion administrative globale et de tenue du compte de chaque salarié à la charge de l'entreprise.

8. Toutefois en cas de sortie en rente viagère, la rente est imposée après abattement selon l'âge du bénéficiaire.

L'actionnariat salarié

À l'origine, l'objectif de l'intéressement (1959) puis de la participation (1967) était de développer l'actionnariat salarié, comme moyen de réconcilier durablement capital et travail. Cette vision reste d'actualité et, parmi de nombreux pays dans le monde, la France a largement développé ce mode de relation sociale innovant puisqu'elle compte près de 3,5 millions de salariés actionnaires, ce qui place la France parmi les leaders européens dans ce domaine. Pour autant, ces dernières années ont été marquées par un net recul (- 125.000) qui s'observe également à l'échelle européenne. Face à ce constat et dans l'objectif de redynamiser l'actionnariat salarié en France, de nouvelles mesures ont été adoptées à l'été dans le cadre de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Un choix important pour l'entreprise et son dirigeant

Parce que l'association des salariés au capital de l'entreprise possède plusieurs vertus, un nombre croissant de dirigeants de PME y compris d'entreprises non cotées s'interrogent sur l'opportunité d'associer leur personnel au capital de leur entreprise. Cette démarche vise non seulement à fidéliser les Hommes clés dans la durée, à modifier en profondeur la culture interne en développant un réel *affectio societatis* avec les salariés qui ont fait le choix de devenir actionnaires sur le long terme de leur entreprise ou encore à préparer une transmission dans les meilleures conditions de réussite.

Un changement à tous les niveaux

Disons-le clairement : la décision de mettre en place une politique d'actionnariat salarié doit faire l'objet d'une réflexion en profondeur. Ouvrir son capital à des « actionnaires minoritaires » membres du personnel entraîne de multiples conséquences : elle exige un effort de transparence, le respect d'obligations relevant du régime d'appel public à l'épargne, une modification des pratiques de gouvernance, une projection nécessaire du schéma de transmission du capital de l'entreprise, incluant l'aspect patrimonial personnel du dirigeant et de sa famille. C'est donc une décision structurante dans la durée.

Un levier de performance

Mais une fois cette étape franchie, il s'avère que les entreprises dotées d'un actionnariat salarié significatif connaissent des performances accrues par rapport aux autres. En effet, selon une étude du Centre d'Analyse Stratégique⁹ (CAS), la performance sociale des entreprises ayant mis en place un plan d'actionnariat salarié est de 34 % supérieure à celle des établissements n'ayant ni actionnariat salarié ni intéressement ni PEE (par exemple : baisse de 26 % des problèmes d'absentéisme).

Certains investisseurs appuient fortement cette évolution. Car en créant dans un LMBO¹⁰ une communauté d'actionnaires salariés autour du dirigeant ou des managers repreneurs, ces bailleurs de fonds sont assurés que chacun, à son niveau dans l'entreprise, s'attachera à respecter les objectifs du *business plan*. C'est encore plus vrai dans les sociétés technologiques et les start-up où l'actionnariat salarié est un moyen efficace d'associer durablement les salariés à la croissance de l'entreprise !

9. Source : note d'Analyse du Centre d'Analyse Stratégique n°210 « Participation des salariés et performance sociale : de nouveaux enjeux pour les entreprises françaises dans un contexte de sortie de crise » (janvier 2011).

10. Leverage Management Buy Out : rachat d'entreprise par ses salariés.

La possibilité d'augmenter les fonds propres

Enfin, en optant pour un dispositif récurrent, l'actionnariat salarié peut contribuer à renforcer les fonds propres de l'entreprise. C'est particulièrement le cas lorsque les sommes relevant de l'intéressement et de la participation sont régulièrement affectées à l'acquisition de titres de l'entreprise.

Plusieurs techniques à la disposition du dirigeant

Il existe plusieurs formules pour mettre en place un actionnariat salarié tels que notamment :

- l'augmentation de capital réservée ;
- la cession classique de titres, la souscription dans le cadre d'un PEE ;
- l'attribution d'actions gratuites ;
- l'attribution de BSPCE (Bons de Souscription de Parts de Créateurs d'Entreprise).

1. L'augmentation de capital réservée

L'augmentation de capital réservée constitue l'une des voies privilégiées pour l'acquisition d'actions par les membres du personnel.

La loi prévoit la possibilité pour toutes les sociétés par actions cotées ou non cotées de procéder à une augmentation de capital réservée en cas d'augmentation du capital par apport en numéraire décidé par la société .

Cette opération est réservée aux salariés adhérents au Plan d'épargne entreprise (PEE), ce qui implique soit l'existence préalable de ce PEE, soit la création de celui-ci à l'occasion de l'opération.

Une décision de l'AG

Dans les sociétés anonymes, lorsqu'une augmentation de capital par apport en numéraire est décidée, il faut que l'AG se prononce pour en réserver ou non une partie au personnel.

C'est une assemblée générale extraordinaire qui autorise cette augmentation de capital réservée, en fixant un montant maximum et une période de validité. Elle autorise également le Conseil d'administration ou le directoire à définir les modalités de l'opération.

De même, lorsque le capital d'une SA détenu par le personnel représente moins de 3 % du capital, il est nécessaire tous les 3 ans de statuer en AG¹¹ sur la possibilité de mettre en place une augmentation de capital réservée au personnel.

Dès que le seuil de 3 % est atteint, il n'est plus nécessaire de proposer une telle résolution.

>> **À noter**
La proposition doit être faite à l'occasion de l'assemblée générale ordinaire d'approbation des comptes, qui constate que le capital est détenu à moins de 3 % par les salariés.

Décote de 20 % sur le prix de souscription

La réglementation prévoit des règles simplifiées par rapport au droit commun des augmentations de capital. Des conditions préférentielles d'acquisition peuvent également être consenties en raison du blocage des avoirs durant 5 ans minimum imposés par les textes régissant le PEE.

• **Lorsque la société est cotée**, le dispositif mis en place prend appui sur le cours de l'action et son évolution.

11. Ce délai est repoussé à 5 ans si une AGE s'est prononcée depuis moins de 3 ans sur la réalisation d'une augmentation du capital réservé aux salariés.

- **Lorsque la société n'est pas cotée**, la loi (article L. 3332-20 du Code du travail) prévoit que le prix de cession soit déterminé conformément « aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise. Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives ».

Les sociétés cotées disposent de la possibilité d'accorder une décote sur le prix, **cette décote pouvant aller jusqu'à 20 %** de la moyenne des cours cotés aux 20 séances, de Bourse précédent le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription (ou 30 % si la durée de blocage prévue par le plan d'épargne est supérieure ou égale à 10 ans).

Cette décote de 20 % peut être appliquée sur le prix de cession, y compris pour les sociétés non cotées (depuis la loi dite Breton du 26 juillet 2005)¹². Ce « rabais » n'est pas imposable et ne supporte pas de cotisations sociales lors de la souscription.

Une facilité de paiement sans intérêt peut être accordée, avec exonération fiscale de l'avantage en nature correspondant si la durée du délai consenti n'excède pas un an. Par contre, au plan du régime de sécurité sociale, l'avantage représenté par la différence entre le taux appliqué et le taux d'intérêt légal est soumis à cotisations sociales.

Respect des règles applicables au PEE

L'opération prenant appui sur le PEE, les dispositions fixées dans son règlement s'appliquent : il en est ainsi de la durée de présence dans l'entreprise pour déterminer les personnes éligibles à l'augmentation de capital (par exemple un minimum de 3 mois d'ancienneté).

S'agissant toujours du cadre du PEE, il convient de respecter les règles de plafond : ainsi, les versements volontaires des salariés peuvent être abondés par l'employeur à une hauteur maximale 14,4 % du PASS. Cet abondement est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, à l'exception de la CSG/CRDS. Le plafond de 25 % des revenus bruts annuels s'applique aussi au montant du versement annuel dans le PEE.

Régime préférentiel

Les revenus des actions souscrites (dividendes et avoir fiscaux), s'ils sont capitalisés dans un PEE, et les plus-values de cession, ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu et sont uniquement soumis aux prélèvements sociaux lors du retrait des avoirs du PEE.

Mode de conservation des titres

Une fois la souscription réalisée dans le cadre du PEE, plusieurs choix de conservation des titres peuvent être adoptés.

En premier lieu, les actions souscrites **peuvent être détenues en direct** par les salariés via une procédure d'enregistrement au nominatif, c'est-à-dire dans les livres de l'entreprise.

Une seconde procédure consiste à **permettre aux salariés de détenir les actions de manière indirecte** par l'intermédiaire d'un Fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), qui représente une formule juridique de co-indivision des titres.

Il existe deux sortes de FCPE :

- les FCPE qui ont un actif comprenant au plus un tiers de titres émis par l'entreprise et qui relèvent de l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier ;
- les FCPE qui ont un actif dont plus du tiers est investi en titres émis par l'entreprise et qui relèvent de l'article L. 214-40 du Code Monétaire et Financier.

¹². Pour ces dernières le prix de cession doit être déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions, en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise.

Il est conseillé de prendre contact avec une banque pour déterminer la meilleure formule de conservation à retenir, en fonction du nombre d'actionnaires salariés, de l'importance de l'opération, de la politique d'exercice de droit de vote, etc.

Lorsque la société n'est pas cotée, il est obligatoire de prévoir un mécanisme de liquidité (dit marché secondaire), permettant d'assurer la contrepartie financière pour les salariés qui céderaient leurs actions.

2. L'acquisition de titres dans le cadre d'un PEE

Lorsqu'il existe un PEE, il est possible que les sommes provenant de l'intéressement et ou de la participation servent à acquérir des titres de l'entreprise sans création de nouvelles actions.

Soit les titres sont directement achetés en bourse, soit ils sont cédés par l'entreprise à la suite de son programme de rachats de titres en bourse. Pour les sociétés non cotées, cette cession est mise en œuvre par les actionnaires majoritaires. En règle générale, c'est l'actionnaire majoritaire qui fait la contrepartie, sous la forme d'une promesse d'achat.

3. Les attributions d'actions gratuites (AGA)

Contrairement aux opérations basées sur l'existence d'un PEE et qui ont donc un caractère collectif obligatoire, d'autres formules peuvent favoriser une certaine individualisation en matière d'actionariat salarié. Il s'agit notamment des attributions d'actions gratuites (AGA).

Les conditions d'acquisition, de conservation et de cession

• Les conditions d'acquisition

Les actions attribuées ne sont pas immédiatement acquises par les salariés bénéficiaires. La durée de la période d'acquisition, fixée par l'AGE, ne peut être inférieure à un an. Toutefois, l'assemblée peut prévoir l'attribution définitive des actions avant le terme de la période d'acquisition en cas d'invalidité du bénéficiaire. En cas de décès du bénéficiaire, ses héritiers peuvent demander l'attribution à leur profit dans le délai de 6 mois à compter du décès.

• Les conditions de conservation

Une fois acquises, les actions ne sont pas immédiatement cessibles. La durée de la période de conservation est dorénavant librement fixée par l'AGE dès lors que la durée cumulée des périodes d'acquisition et de conservation n'est pas inférieure à 2 ans.

Toutefois, les actions sont librement cessibles en cas d'invalidité ou de décès des bénéficiaires. En cas d'apport des actions à une société ou à un FCP exclusivement investis en actions de l'entreprise ou titres y donnant accès, l'obligation de conservation est applicable pour la durée restant à courir à la date de l'apport.

• Les conditions de cession des titres cotés

La loi du 30 décembre 2006 a instauré des restrictions. À l'issue de la période de conservation, la cession des actions d'une société cotée est impossible pendant certaines périodes (« fenêtres négatives ») :

- dans un délais de 10 séances de Bourse avant et 3 séances de Bourse suivant la date de publication des comptes consolidés ou à défaut annuels ;

- à partir de la date de connaissance par les organes sociaux d'une information qui pourrait, si elle était rendue publique, avoir une incidence significative sur le cours des titres de la société, jusqu'à la date postérieure de 10 séances de Bourse à celle où cette information est publiée.

Le placement dans un PEE

La loi du 30 décembre 2006 permet aux bénéficiaires d'actions gratuites de les verser dans un PEE à l'issue de la période d'acquisition, mais cette éligibilité au PEE doit respecter des conditions d'attribution rigoureuses.

• Les conditions d'attribution

Pour pouvoir être versées dans un PEE, les actions gratuites doivent avoir été attribuées par l'entreprise à l'ensemble de ses salariés et réparties suivant un accord d'entreprise. À défaut d'accord, la répartition est décidée suivant le cas, par le conseil d'administration, le directoire ou le chef d'entreprise.

La répartition peut être **uniforme pour tous les salariés, proportionnelle à la durée de présence pendant l'exercice, ou proportionnelle aux salaires, ou bien retenir ensemble ces différents critères.**

L'entreprise peut déduire de son bénéfice imposable la valeur des actions qui ont été émises par ce plan.

• L'option du salarié bénéficiaire

À la fin de la période d'acquisition, le bénéficiaire peut verser ses actions gratuites dans le PEE, jusqu'à la limite de 7,5 % du plafond de la sécurité sociale. Le versement des actions gratuites sur un PEE constitue un versement volontaire. Il est donc pris en compte pour l'appréciation du plafond annuel des versements volontaires susceptibles d'être effectués sur un PEE (25 % de la rémunération annuelle brute), il peut donner lieu à un abondement de l'entreprise sous certaines conditions et limites. Les actions gratuites versées sur le PEE ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de leur versement sur le plan.

• Une nouvelle forme d'actionnariat salarié

Lorsque les bénéficiaires des actions gratuites ainsi attribuées, décident librement de les verser dans le PEE, celles-ci entrent dans le calcul de la part de capital détenue par les salariés et anciens salariés, qui au-delà de 3 %, déclenche, dans les sociétés cotées, l'élection d'un ou plusieurs administrateurs par l'assemblée générale.

Régime fiscal et social des actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une AGE postérieure au 30 décembre 2016

Le régime fiscal et social des AGA avant été nettement assoupli par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 8 août 2015. La loi de finances pour 2017 est revenue partiellement sur ces dispositions.

- L'attribution se fait en franchise totale d'impôt et de prélèvements sociaux, tant pour le salarié que pour la société qui attribue les actions gratuites.
- Lors de la cession, le bénéficiaire est imposé sur les plus-values réalisées et il y a alors deux plus-values distinctes :
 - la **plus-value d'acquisition** de l'action gratuite, égale à la valeur du titre à la date d'acquisition, puisque le prix payé est nul par définition ;
 - la **plus-value d'acquisition** (ou gain d'acquisition) est imposée à nouveau, depuis le 1^{er} janvier 2017, comme un **salaire** mais selon deux modalités :
 - . dans la limite annuelle de 300 000 € dans la catégorie des traitements et salaires avec application des abattements pour durée de détention (application des prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine aux taux de 17,2 %),

. pour la fraction de l'avantage > 300 000 € : dans la catégorie des traitements et salaires sans abattement pour durée de détention (application des prélèvements sociaux sur les revenus d'activité aux taux de 9,7 %) ;

- la **contribution salariale** de 10 % est restaurée pour la fraction de l'avantage > 300 000 € ;
- la plus-value de cession est fixée taxée aux taux forfaitaires de 30 %, sauf en cas d'options globale pour une taxation au barème progressif.

>> NB : Comme toutes les actions et les parts de FCPE, les actions gratuites entrent dans le patrimoine du bénéficiaire à la date d'acquisition et sont dès lors susceptibles d'être prises en compte au titre de l'ISF, avec les modalités d'évaluation applicables aux actions.

L'attribution gratuite d'actions est exonérée de cotisations sociales. Cette exonération joue sans aucune limite, et ce, quelle que soit la valeur de l'avantage accordé si les conditions d'attribution et de conservation des titres sont respectées.

Le **taux de la contribution patronale** a été estimé à 20 % par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

Cette contribution reste assise sur la « juste valeur des actions » (telle que retenue pour l'établissement des comptes consolidés ; normes IFRS) ou sur la valeur des actions à la date de la décision d'attribution par le conseil d'administration (ou le directoire). Elle est due par l'entreprise **au moment de l'acquisition des actions par les bénéficiaires et non plus lors de leur attribution.**

Le régime d'exemption de la contribution patronale instauré par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 8 août 2015 est maintenu dans les mêmes conditions et limites :

- être une PME au sens communautaire ;
- absence de distribution de dividendes depuis la création de la société ;
- respecter les règles des aides de *minimis*.

En synthèse

	Avantages du dispositif	Éléments à prendre en compte
Pour l'entreprise et pour ses actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'un actionnariat plus stable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Financement de l'acquisition des actions qu'elle attribue gratuitement.
Pour le salarié bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'acquisition à financer. • Aucun risque de pertes. • Statut d'actionnaire individuel (pas toujours le cas dans l'actionnariat salarié où les actions sont souvent détenues par des OPCVM). • Détention de tous les droits et devoirs des actionnaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus-value de cession incertaine. • Période d'incessibilité. • Pas d'arbitrage possible en franchise d'impôt et de contributions sociales, comme à l'intérieur d'un PEE. • Si plus-value, imposition plus lourde que lors de la sortie d'un PEE.

Régime des attributions d'actions gratuites à compter du 1^{er} janvier 2018

Période d'acquisition	1 an minimum	
Période de conservation	Librement fixée par l'AGE sous réserve que le cumul des périodes d'acquisition et de conservation ne soit pas inférieur à 2 ans.	
Plus-value d'acquisition	Régime fiscal	Régime social
	Imposition à l'IR dans la catégorie des traitements et salaires : - dans la limite annuelle de 300 000 € avec application d'un abattement de 50 % ; - pour la fraction du gain > 300 000 € imposition sans abattement.	<ul style="list-style-type: none"> Prélèvements sociaux : 17,2 % plus contribution patronale de 20 %. Prélèvements sociaux de 9,7 % plus contribution patronale de 20 % et contribution salariale de 10 %.
Plus-value de cession	Régime fiscal	Régime social
	<ul style="list-style-type: none"> Prélèvement forfaitaire unique de 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvement sociaux). Option possible pour le barème progressif de l'IR. 	Prélèvements sociaux de 17,2 % compris dans le prélèvement forfaitaire unique .

4. Les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE)

Les BSPCE peuvent constituer une autre alternative intéressante pour associer durablement les salariés à la réussite d'une entreprise et notamment dans les start-up qui y ont plus particulièrement recours. Toutefois, leur utilisation reste limitée à une certaine catégorie d'entreprises puisque **seules les sociétés qui remplissent cumulativement certaines conditions peuvent émettre des BSPCE au profit de leurs salariés et de certains de leurs dirigeants.**

En effet, conformément à l'article 163 bis G du code général des impôts ce régime est **réservé aux sociétés par actions de moins de 15 ans passible en France de l'impôt sur les sociétés dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché d'instruments financiers ou, si ils y sont admis, si leur capitalisation boursière est inférieure à 150 millions d'euros.** Lorsqu'elles dépassent ce seuil les sociétés concernées peuvent, pendant les trois ans suivant la date de ce dépassement et sous réserve de remplir l'ensemble des autres conditions, continuer à attribuer ces bons.

Leur capital doit être détenu pour 25 % au moins par des personnes physiques ou par des personnes morales détenues elles-mêmes pour 75 % au moins par des personnes physiques.

Le prix d'acquisition du titre souscrit en exercice du bon est fixé au jour de l'attribution par l'AGE. Il est au moins égal, lorsque la société émettrice a procédé dans les six mois précédant l'attribution du bon, à une augmentation de capital par émission de titres conférant des droits équivalents, à ceux résultant de l'exercice du bon, au prix d'émission des titres concernés alors fixé. L'AGE détermine le délai pendant lequel les bons peuvent être exercés. Elle peut déléguer au conseil d'administration ou au directoire le soin de fixer la liste des bénéficiaires des BSPCE.

Régime fiscal

Le dispositif fiscal et social applicable aux conditions prédéfinies est avantageux puisque l'entreprise qui attribue les BSPCE ne supporte à cette occasion aucune imposition ou contribution sociale. Par ailleurs, seul est imposé chez le bénéficiaire de BSPCE au titre des plus-values de cession, le gain net réalisé lors de la cession des titres souscrits en exercice des bons attribués. Le calcul de la plus-value est effectué par application des nouveaux abattements prévus par l'article 150-0 D du CGI modifié, déterminés en fonction de la durée de détention des titres. Le gain net de cession des titres en exercice des bons est soumis depuis le 1^{er} janvier 2018 au prélèvement forfaitaire unique de 30 % (12,8 % d'IR et 17,2 % de prélèvements sociaux).

En revanche, lorsque les conditions prévues ne sont pas remplies, c'est à dire lorsque le bénéficiaire est en exercice depuis moins de 3 ans dans la société, la fiscalité applicable est alors 30 % d'IR plus 17,2% de prélèvements sociaux, soit 47,2 % au total, ces gains nets constituent un complément de salaire soumis à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun des traitements et salaires. Ils sont également compris dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, ainsi que dans celle des taxes et participations assises sur les salaires.

Régime social

Les gains de cession relevant du régime des plus-values d'imposition sont également soumis, à la charge du bénéficiaire, aux prélèvements sociaux applicables aux revenus du patrimoine, au taux global de 17,2 %.

Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 8 août 2015

Les BSPCE peuvent désormais être attribués aussi dans le cadre de mouvements de concentration ou de reprise d'activités existantes et pourront également être attribués par une maison-mère aux collaborateurs de ses filiales.

Accords de branche, PEI et Percoi

Les entreprises disposent aussi de la possibilité d'instituer l'intéressement, la participation, le PEE et le Perco en adhérant soit à des accords de branche (jusqu'au 31 décembre 2016), soit à un Plan d'épargne interentreprises (PEI), soit à un plan d'épargne collectif pour la retraite interentreprises. Ces dispositifs sont destinés à faciliter l'accès à l'épargne salariale des PME et TPE.

1. Les accords de branche instituant l'intéressement

L'article L.3312-2 du Code du travail a été modifié par l'article 155 de la loi Macron pour permettre aux branches de conclure des accords d'intéressement de branche réservés aux entreprises employant moins de 50 salariés (applicables sur option des entreprises) avant le 30 décembre 2017 (ce dispositif existait déjà (loi du 3 décembre 2008), mais n'a guère été suivi d'effet).

À défaut d'initiative de la partie patronale au sein d'une branche, au plus tard le 31 décembre 2016, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative.

2. Les accords de branche instituant la participation

De la même manière que pour l'intéressement, le législateur permet aux branches professionnelles d'offrir à leurs entreprises la possibilité d'appliquer un accord de branche relatif à la participation préexistant. Ce dispositif a déjà existé et a été retenu par deux branches : le BTP et les transports.

3. Le PEI

Le PEI est une institution originale créée par la loi du 19 février 2001 qui permet à des branches ou à des entreprises de se regrouper pour instituer un PEE entre elles, dès lors qu'elles n'envisagent pas d'instituer un actionnariat salarié. Il peut même faciliter la mise en place du régime de la participation dans des PME qui n'entretiennent aucun lien économique ou financier. Il s'adresse donc en priorité aux TPE et aux PME.

3.1. Le PEI créé par un accord collectif professionnel et/ou territorial

Le PEI peut être institué au sein d'une branche ou au niveau d'une aire géographique définie par un accord collectif professionnel ou interprofessionnel. Il peut donc être conclu de façon autonome ou sous la forme d'un avenant ou d'une annexe à un accord de branche existant. Il fixe alors de façon obligatoire ou subsidiaire le régime de l'épargne salariale des entreprises entrant dans son champ d'application ou dans celui d'une branche.

3.2. Le PEI créé par un regroupement d'entreprises juridiquement autonomes

Mais il peut aussi être institué entre plusieurs employeurs pris individuellement en-dehors de toute référence à une branche d'activité ou à une aire d'activité. Dans ce cas, le PEI peut être conclu sous trois formes différentes : accord collectif classique, au sein du comité d'entreprise ou à la suite de la ratification à la majorité des deux-tiers du personnel de chaque entreprise. Mais chaque entreprise a le choix de son mode d'approbation. Il en est de même pour les entreprises qui adhèrent ultérieurement à un PEI ainsi institué.

3.3. Le fonctionnement du PEI

L'accord doit être approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises. En revanche, les modes de ratification peuvent être différents d'une entreprise à l'autre (par accord au sein du comité d'entreprise pour l'une, par accord collectif conclu avec le délégué syndical pour l'autre...), comme pour les accords de groupe. Les avenants à un PEI sont conclus selon les modalités fixées par l'article L. 3333-7 du Code du travail. Il est, notamment, prévu que, le règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouvert à l'adhésion d'autres entreprises peut valablement être modifié pour intégrer des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan ou de nouvelles dispositions relatives aux 2°, 3° et 5° du règlement de ce plan conformément à l'article L. 3333-3 du Code du travail, si cette modification fait l'objet d'une information des entreprises parties prenantes au plan. Cette modification s'applique alors, à la condition que la majorité des entreprises parties prenantes **ne s'y oppose pas dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de l'information et, pour chaque entreprise, à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information**. En cas contraire, le plan est fermé à tout nouveau versement.

Le contenu du règlement

Le règlement du PEI doit déterminer son champ d'application (entreprises), l'alimentation du PEI (sommes versées), les possibilités d'affectation des sommes versées (FCP et SICAV), les règles de prise en charge des frais de fonctionnement, la liste des différents taux d'abondement parmi lesquels les entreprises peuvent choisir, les règles de désignation des membres des conseils de surveillance des FCP prévus par le plan et leur fonctionnement.

Les actifs du PEI

Les actifs du PEI sont les mêmes que ceux du PEE, excepté l'actionnariat salarié qui est prohibé.

L'alimentation du PEI

Sur ce point, les règles sont identiques à celles qui gouvernent le PEE et le régime fiscal et social des versements et des revenus est identique à celui du PEE tant pour l'entreprise que pour les salariés.

3.4. Le PEI valant accord de participation des entreprises

Ce dispositif original est réservé aux entreprises employant moins de 50 salariés. S'il a été inclus dans le règlement du PEI, il dispense ces entreprises de conclure un accord de participation.

À cet effet, le règlement du PEI doit comprendre obligatoirement les dispositions suivantes :

- la formule de calcul de la RSP, légale ou dérogatoire (avec le plafond choisi) ;
- le mode de répartition de la RSP ;
- les conditions et les modalités d'information des salariés des entreprises couvertes par le PEI sur leurs droits à participation ;

- la nature et les modalités de gestion de la RSP : le règlement du PEI peut prévoir, à l'instar d'un accord de participation de droit commun que les droits à participation peuvent être affectés à des comptes courants bloqués et à des FCP institués dans le cadre du PEI et les conséquences d'une absence de choix.

En synthèse

Avantages du dispositif	Éléments à prendre en compte
<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de conclure ou d'adhérer à un Plan d'épargne interentreprises. • Mutualisation des coûts de mise en place et de fonctionnement du plan d'épargne. • Accès facilité des salariés des PME à ce dispositif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place facultative (la loi impose seulement une obligation d'engager une négociation pour une mise en place au niveau des branches). • Les entreprises pouvant conclure ou adhérer à un PEI sont identiques à celles qui peuvent mettre en place un PEE. Les salariés et dirigeants, chefs d'entreprises et leurs conjoints pouvant participer au plan sont également les mêmes que ceux qui participent à un PEE. • Possibilité de recueillir les sommes issues de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des adhérents ainsi que les versements complémentaires des entreprises. • Les sommes recueillies sur le PEI peuvent être investies selon les modalités autorisées pour les PEE, autres que les investissements en titres de l'entreprise. Lorsque le plan prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement diversifiés, ceux-ci ne peuvent détenir plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé.

4. Le Percoi

Le Percoi est une variante du PEI, mais réservé à des sommes bloquées jusqu'au départ en retraite. Il combine donc les règles du Perco avec celles du PEI.

Annexes

1. Les intervenants et les prestataires

Les acteurs qui interviennent dans le domaine de l'épargne salariale et de l'actionariat salarié peuvent être classés en plusieurs catégories.

Les conseils

Ce sont les experts-comptables, les cabinets spécialisés en rémunération ou en accompagnement RH et les cabinets d'avocats en droit du travail. Ils interviennent plutôt en amont.

Ils peuvent aider le dirigeant à définir les modalités des opérations, identifier les contraintes, trouver les solutions correspondantes, apporter une assistance technique et juridique dans le cadre des négociations avec les partenaires sociaux, etc. Du fait de leur expérience, ils peuvent éviter un certain nombre d'erreurs.

Les sociétés de gestion (filiales des banques, des compagnies d'assurances et des caisses de retraites) et de dépôt

Leur domaine réservé est la gestion des avoirs des salariés, c'est-à-dire des sommes placées dans le cadre d'un PEE ou d'un Perco, à travers une gamme de FCPE, ainsi que les fonds d'actionariat salarié.

La société de gestion est donc en charge de la gestion financière de ces fonds. Elle doit être agréée par l'AMF. Il en existe de nombreuses sur le marché.

Les sociétés teneurs de comptes ou TCCP (filiales des banques également)

Ces sociétés dites Teneur de Compte-Conservateur de Parts ont comme fonction la tenue de compte-conservation pour chaque salarié bénéficiaire. Cette fonction est codifiée par l'AMF mais contrôlée par la Commission Bancaire.

À noter que les sociétés de gestion et TCCP sont représentés par l'Association française de gestion Financière (AFG).

Le conseil de surveillance des FCPE

Le contrôle de la gestion des FCPE est confié à un Conseil de Surveillance qui représente les intérêts des salariés adhérents au fonds, notamment vis-à-vis de la société de gestion. Il est composé de représentants des salariés porteurs de parts, soit élus, soit désignés par les partenaires sociaux, et des représentants de l'employeur. Parmi ses missions, le Conseil de Surveillance : examine le rapport de gestion annuel, s'assure de la qualité de gestion et décide des modifications et des transformations du fonds (aucune modification du règlement du fonds ne peut intervenir sans son accord).

• Les autorités de tutelle

1. L'AMF (Autorité des marchés financiers)

Issue de la fusion de la Commission des opérations de bourse (COB), du Conseil des marchés financiers (CMF) et du Conseil de discipline de la gestion financière (CDGF), cet organisme public a pour mission de veiller à la protection de l'épargne investie et à l'information des investisseurs. À ce titre, elle définit un certain nombre de règles et de recommandations à suivre dans le domaine de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

2. Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS)

Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) a été créé en substitution du Conseil supérieur de la participation (CSP)¹³ par la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (article 20). Il est directement rattaché au Premier ministre et non plus au ministère du Travail comme cela fut le cas pour le CSP.

Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié a pour missions :

- de promouvoir auprès des entreprises et des salariés les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- d'évaluer ces dispositifs et de formuler toute proposition susceptible de favoriser leur diffusion.

Il peut en outre être saisi par le Gouvernement et par les commissions compétentes de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétences.

Le COPIESAS se compose de 35 membres répartis comme suit :

- le président du conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale ou son représentant ;
- le président du conseil d'orientation pour les retraites ou son représentant ;
- le président de l'Autorité des Marchés Financiers ou son représentant ;
- deux députés et deux sénateurs désignés par leur assemblée respective ;
- dix membres représentant les partenaires sociaux dont :
 - . un membre désigné par la CGT,
 - . un membre désigné par la CFDT,
 - . un membre désigné par la CGT-Fo,
 - . un membre désigné par la CFTC ;
 - . un membre désigné par la CFE-CGC,
 - . un membre désigné par le MEDEF,
 - . un membre désigné par la CGPME,
 - . un membre désigné par l'UPA,
 - . un membre désigné par la FNSEA,
 - . un membre désigné par l'UNAPL ;
- six représentants des administrations dont :
 - . le directeur général du travail,
 - . le directeur des affaires civiles et du sceau,
 - . le directeur général du Trésor et de la politique économique,
 - . le directeur de la législation fiscale,
 - . le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques,
 - . le directeur de la sécurité sociale,

¹³ Le Conseil Supérieur de la Participation a été institué par la loi du 25 juillet 1994.

- douze personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience.

Le Copiesas est présidé par le Premier ministre ou son représentant.

Le Premier ministre désigne le vice-président du Copiesas parmi les douze personnalités qualifiées.

2. La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)

Cet organisme joue un rôle central pour la sécurisation des accords en matière d'intéressement, de participation, de PEE et de Perco.

Tout accord doit faire l'objet du dépôt légal auprès de l'unité territoriale de la Direccte compétente.

En effet, l'accord instituant un dispositif d'épargne salariale (ou le règlement du PEE établi unilatéralement par l'employeur) doit être déposé à la Direccte, avec un délai impératif de quinze jours suivant la date limite de conclusion pour l'accord d'intéressement. L'accord d'intéressement, l'accord de participation et le règlement d'un Plan d'épargne salariale, lorsqu'ils sont conclus concomitamment, peuvent faire l'objet d'un dépôt commun auprès de l'administration, dans le délai fixé pour les accords d'intéressement.

C'est la partie la plus diligente qui en prend l'initiative. Une fois signé, l'accord doit être notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et doit être déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur. Pour les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, ce délai est de huit jours à compter de la date de notification du texte.

3. Cas de déblocages anticipés

Extrait de l'article R.3324-22 du Code du travail modifié par [Décret n°2009-350 du 30 mars 2009 - art. 2.](#)

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de [l'article L. 3324-10](#), les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de [l'article L. 3323-5](#) sont les suivants :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2. et 3. de l'article [L. 341-4](#) du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
6. La rupture du contrat de travail, 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 ;

7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 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 au sens de l'article **R. 5141-2**, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou 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 ;
9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article **L. 331-2** du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.



55 avenue Bosquet
75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.fr

En partenariat avec

