

MODIFICATION - SUSPENSION – DÉNONCIATION DE L'ACCORD

DÉLAI DE CONCLUSION DES ACCORDS

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

Exemple

Droits ouverts en 2020.

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

L'accord devra être conclu avant le 31 décembre 2021. L'absence d'accord entraîne l'application d'un régime subsidiaire.

Régime sanction

Article L. 3323-5 du Code du travail

Constat

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

Recours

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

CE - 18 juin 2003 - Messak et a

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

Sanctions

- la réserve spéciale de participation ne peut alors être déterminée que selon le mode de calcul de droit commun sans que l'entreprise puisse constituer une provision pour investissement ;
- tous les salariés doivent pouvoir bénéficier de la participation sans qu'une durée minimum d'ancienneté puisse être exigée ;
- la répartition de la réserve spéciale de participation ne peut être effectuée que proportionnellement au salaire perçu et non selon d'autres critères ;
- les sommes constituant la réserve spéciale de participation doivent être affectées exclusivement à des comptes courants bloqués pour une durée de 8 ans et portant intérêt au taux majoré de :

1,33 x le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Ce taux semestriel est publié au JO au cours du mois suivant la fin du semestre concerné, soit **3,26 %** au **2^e semestre 2024**.

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

Arrêté du 17 juillet 1987

Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001

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

Article L. 3323-5 du Code du travail

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

TABLEAU RÉCAPITULATIF : PARTICIPATION

TABLEAU RÉCAPITULATIF : PARTICIPATION

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

Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> 3 mois d'ancienneté maximum requis dans l'accord
Répartition de la Réserve Spéciale de Participation	<p>Proportionnellement au salaire ou par accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> proportionnellement au salaire <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> de façon uniforme <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> conjointement selon ces 3 critères
Plafonds	<ul style="list-style-type: none"> de répartition : le salaire pris en compte ne peut dépasser 3 plafonds annuels de Sécurité sociale <p>Soit :</p> <p>pour 2025 : 141 300 €</p> <p>pour 2024 : 139 104 €</p> <ul style="list-style-type: none"> de perception : un salarié ne peut percevoir par an plus des 3/4 d'un plafond annuel de Sécurité sociale <p>Soit :</p> <p>pour 2025 : 35 325 €</p> <p>pour 2024 : 34 776 €</p>
Versement des fonds des fonds	<p>Les droits du salarié peuvent être bloqués 5 ans ou 8 ans. Dans ce cas, ils sont exonérés d'impôt sur le revenu.</p> <p>Le salarié peut bénéficier d'un versement immédiat de ses droits. Dans ce cas, le montant des droits est assujéti à l'impôt sur le revenu.</p>
Cas de déblocages anticipés	<p>Le salarié peut débloquent ses droits de façon anticipée tout en bénéficiant de l'exonération fiscale dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> mariage du salarié signature d'un PACS ou dissolution si l'intéressé bénéficie d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'un enfant au moins à son domicile naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, du 3^e enfant puis de chaque enfant suivant les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire divorce ou dissolution d'un PACS si l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant invalidité du bénéficiaire, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS (2^e ou 3^e catégorie) décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS cessation du contrat de travail (démission, mise à la retraite, licenciement, ...) acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou la personne liée par un PACS surendettement du salarié remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle travaux de rénovation énergétique dans la résidence principale congé proche aidant achat d'un véhicule propre

VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

DÉLAIS DE VERSEMENT

Le versement doit être égal au montant net de l'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS. Les contributions sociales sont dues, après calcul du montant de l'intéressement, à la date de versement définitif de la prime.

L'article L. 3314-9 du Code du travail encadre le délai contractuel de versement. Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent, en effet, être versées au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice.

Article L. 3314-9 du Code du travail

La date limite de versement aux salariés ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement est reportée au 31 décembre 2020.

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020

Le report peut-être opéré sans formalités particulières. Les intérêts de retard pour versement tardif de l'intéressement ne seront dus que si les sommes sont versées après le 31 décembre 2020. S'agissant des sommes affectées à un plan, même si les sommes sont versées à une date proche du 31 décembre, elles seront réputées avoir été investies sur un plan depuis le 1^{er} jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul (déblocage possible 5 ans après le 1^{er} juin).

Exemple

Pour un intéressement calculé sur un exercice clos le 31 décembre 2015, le versement doit intervenir avant le 31 mai 2016.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Pénalités

Ce délai est un délai maximum assorti de pénalités en cas de retard. Toute somme versée hors délai produit un intérêt calculé de la façon suivante :

1,33 x le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

En outre, ils ne sont pas assujettis à la CSG, ni à la CRDS.

VARIATIONS DU TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL

2 ^e semestre 2024	3,26 %
1 ^{er} semestre 2024	3,18 %
2 ^e semestre 2023	3,37 %
1 ^{er} semestre 2023	3,14 %
2 ^e semestre 2022	2,51 %
1 ^{er} semestre 2022	1,325 %
2 ^e semestre 2021	0,27 %
1 ^{er} semestre 2021	0,20 %
2 ^e semestre 2020	- 0,02 %
1 ^{er} semestre 2020	0,20 %
2 ^e semestre 2019	0,12 %
1 ^{er} semestre 2019	0,62 %
2 ^e semestre 2018	1,97 %
1 ^{er} semestre 2018	1,04 %
2 ^e semestre 2017	0,95 %
1 ^{er} semestre 2017	1,15 %
2 ^e semestre 2016	0,63 %
1 ^{er} semestre 2016	0,80 %
2 ^e semestre 2015	1,19 %
1 ^{er} trimestre 2015	0,93 %
2 ^e semestre 2014	1,50 %
1 ^{er} trimestre 2014	2,28 %
2 ^e semestre 2013	2,62 %
1 ^{er} semestre 2013	2,30 %
2 ^e semestre 2012	2,41 %
1 ^{er} semestre 2012	3,15 %
2 ^e semestre 2011	3,36 %
1 ^{er} semestre 2011	3,80 %
2 ^e semestre 2010	3,17 %
1 ^{er} semestre 2010	3,59 %
2 ^e semestre 2009	3,82 %
1 ^{er} semestre 2009	3,97 %
2 ^e semestre 2008	4,46 %
1 ^{er} semestre 2008	4,54 %
2 ^e semestre 2007	4,65 %
1 ^{er} semestre 2007	4,47 %
2 ^e semestre 2006	4,11 %
1 ^{er} semestre 2006	4,00 %
2 ^e semestre 2005	3,56 %
1 ^{er} semestre 2005	3,79 %
2 ^e semestre 2004	4,26 %
1 ^{er} semestre 2004	4,47 %
2 ^e semestre 2003	4,51 %
1 ^{er} semestre 2003	4,29 %

TABLEAU COMPARATIF INTÉRESSEMENT/ PARTICIPATION

GÉNÉRALITÉS

	INTÉRESSEMENT (facultatif)	PARTICIPATION (obligatoire)
Entreprises assujetties	Entreprises en règle avec la législation sur les représentants du personnel Accord de groupe peut comprendre des entreprises établies dans plusieurs états membres de l'UE	Entreprises ou UES de plus de 50 salariés dégageant un bénéfice supérieur à 5 % des capitaux propres
Date limite de conclusion de l'accord	La signature de l'accord doit intervenir au cours des 6 premiers mois du premier exercice d'application ou à compter du 1 ^{er} jour, 2 ^e période de calcul suivant la date de leur prise d'effet	1 an à compter de la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés
Répartition des sommes	<ul style="list-style-type: none"> - uniformément - proportionnellement au salaire - proportionnellement à la durée de présence ou - conjointement selon ces critères 	Proportionnellement aux salaires ou par accord : <ul style="list-style-type: none"> - uniformément - proportionnellement au salaire - proportionnellement à la durée de présence ou - conjointement selon ces critères
Plafonds	Global : 20 % des rémunérations brutes des salariés entrant dans le champ d'application de l'accord Individuel : 3/4 plafond annuel de Sécurité sociale - soit pour 2025 : 35 325 € et pour 2024 : 34 776 €	Plafond de répartition : 3 plafonds annuels de SS - soit : pour 2025 : 141 300 € pour 2024 : 139 104 € Plafond de perception : 3/4 plafond annuel de SS - soit : pour 2025 : 35 325 € pour 2024 : 34 776 € Versement immédiat : <ul style="list-style-type: none"> ▪ exonération des cotisations sociales ▪ assujettissement à l'IR
Régimes social et fiscal	L'intéressement est : <ul style="list-style-type: none"> - non soumis aux cotisations salariales et patronales : <ul style="list-style-type: none"> - de Sécurité sociale - d'assurance chômage - de retraite complémentaire - soumis à l'IR sauf s'il est bloqué dans un Plan d'Épargne d'Entreprise (5 ans) - soumis à la CSG (9,20 %) - soumis à la CRDS (0,50 %) 	Blocage 5 ans <ul style="list-style-type: none"> - exonération des cotisations de SS, d'assurance chômage, de retraite complémentaire - exonération de l'impôt sur le revenu - soumis à CSG et CRDS au taux de 9,20 % Blocage 3 ans <i>(accord conclu avant le 20 février 2001)</i> <ul style="list-style-type: none"> - exonération de 50 % au titre de l'impôt sur le revenu - soumis à CSG et CRDS (9,20 %) - exonération des cotisations de SS, d'assurance chômage, de retraite complémentaire Revenus de la participation <ul style="list-style-type: none"> - exonération des cotisations de SS, d'assurance chômage, de retraite complémentaire - soumis à CSG, CRDS, au prélèvement social et à la contribution additionnelle soit un total de 17,20 % - soumis à l'impôt sur le revenu s'ils sont versés annuellement - s'ils sont bloqués, ils suivent le sort des sommes versées au titre de la participation (Exo d'IR)

QUELQUES CHIFFRES

RÉPARTITION DES ACCORDS D'INTÉRESSEMENT

Le suivi statistique de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale repose sur deux enquêtes du système d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (Acemo) de la Dares : l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Pipa) ; l'enquête sur les petites entreprises (TPE).

La Dares publie des données annuelles détaillées sur ces dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale (PEE, Perco), dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Concernant les chiffres de l'année 2017, il est possible de les trouver sur le lien suivant :

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_participation_interessement_epargne_salariale_2017.pdf

Pour les chiffres de 2018 :

ALIMENTATION DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

GÉNÉRALITÉS

Le Plan d'Épargne d'Entreprise peut être alimenté par :

- le versement de la réserve spéciale de participation ;
- les versements volontaires des salariés ;
- l'intéressement ;
- les versements complémentaires de l'employeur : l'abondement employeur.

L'entreprise doit, dans tous les cas, prendre au moins à sa charge les frais de gestion.

- le PEE peut également être alimenté par des transferts en provenance d'autres plans d'épargne salariale ou de la participation.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005


Quelques chiffres sur le PEE en France (Source Dares)

Quelques chiffres sur le PEE en France (Source Dares)																	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Participation	6 926	7 910	7 585	6 439	7 380	7 124	6 663	6 090	5 927	6 363	6 714	7 032	7 112	8 003	6 910	9 699	10 674
	Montant total brut distribué (en millions d'euros)																
	4 961	5 120	5 133	4 948	5 226	5 063	5 053	4 820	4 859	4 807	4 904	5 029	4 975	5 340	4 906	5 557	5 935
	Nombre de bénéficiaires* (en milliers)																
	1 391	1 545	1 478	1 301	1 412	1 407	1 319	1 263	1 220	1 324	1 369	1 398	1 430	1 489	1 409	1 745	1 799
	Montant moyen* par bénéficiaire de la participation (en euros)																
	4,6	5,2	4,9	4,1	4,4	4,3	3,9	3,5	3,4	3,6	3,7	3,6	3,7	3,8	3,7	4,6	4,6
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)																	
Intéressement	6 391	7 185	6 391	6 170	7 185	6 616	7 027	7 236	7 419	8 040	8 316	9 144	9 111	9 815	8 205	10 468	11 402
	Montant total brut distribué (en millions d'euros)																
	4 076	4 622	4 240	4 362	4 646	4 396	4 507	4 453	4 434	4 537	4 797	5 001	4 826	5 141	4 434	5 335	5 516
	Nombre de bénéficiaires (en milliers)																
	1 568	1 555	1 505	1 404	1 546	1 505	1 559	1 625	1 673	1 732	1 734	1 828	1 888	1 909	1 850	1 992	2 066
	Montant moyen par bénéficiaire de l'intéressement (en euros)																
	4,9	5,0	4,5	4,2	4,5	4,3	4,3	4,3	4,4	4,5	4,5	4,6	4,6	4,7	4,6	4,9	4,9
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)																	
Plan d'épargne entreprise (PEE - PEE, PEL, PEG)	8 714	9 529	9 659	7 630	7 833	7 858	7 910	8 002	8 057	8 491	9 259	9 806	10 437	10 671	10 613	10 361	12 120
	Versements totaux nets** sur un PEE (en millions d'euros)																
	3 614	3 755	3 830	3 765	3 724	3 835	4 319	3 806	3 836	3 982	4 021	3 993	4 049	4 185	4 172	4 184	4 466
	Nombre de salariés ayant épargné sur un PEE (en milliers)																
	1 260	1 412	1 622	1 350	1 338	1 406	1 429	1 431	1 450	1 466	1 549	1 637	1 815	1 837	1 717	1 845	1 753
	Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)																
	2 359	2 427	2 426	2 358	2 256	2 236	2 422	2 203	2 192	2 287	2 313	2 280	2 340	2 364	2 246	2 187	2 306
	551	582	669	573	593	629	590	649	661	656	670	724	776	777	765	843	760
	Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros)																
	1,6	1,7	1,9	1,5	1,6	1,7	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)																	
Plan d'épargne retraite collectif (Percro ou PER d'entreprise collectif)	371	509	660	890	803	1 075	1 315	1 300	1 538	1 703	1 725	1 826	1 976	2 168	2 380	2 353	2 639
	Versements totaux nets** sur un PercroPER d'entreprise collectif (en millions d'euros)																
	143	188	229	244	288	369	426	388	454	484	513	547	553	600	659	649	679
	Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)																
	267	350	362	414	475	732	899	872	944	998	1 034	983	898	1 063	1 090	1 093	1 044
	Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)																
	536	539	634	591	608	504	471	445	481	485	486	556	616	565	605	611	650
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros)																	
	1,5	1,4	1,5	1,4	1,4	1,3	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	1,3
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)																	
Ensemble : participation, intéressement et abondement du PE et du PercroPER d'entreprise collectif																	
	14 755	16 701	15 819	14 207	16 194	15 515	15 545	15 145	15 250	16 373	17 094	18 359	18 591	20 255	17 492	22 659	24 008
Montant total brut distribué (en millions d'euros)																	
	6 513	7 102	6 969	7 037	7 234	7 080	7 151	6 957	6 902	7 049	7 217	7 309	7 260	7 615	7 168	7 894	8 393
Nombre de bénéficiaires* (en milliers)																	
	2 266	2 351	2 270	2 019	2 239	2 191	2 174	2 177	2 209	2 323	2 369	2 512	2 561	2 660	2 440	2 871	2 920
Montant moyen* par bénéficiaire (en euros)																	
	7,6	7,8	7,2	6,2	6,8	6,5	6,3	6,0	6,1	6,3	6,3	6,5	6,5	6,8	6,4	7,4	7,3
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)																	
Pour information																	
	8 189	8 351	8 537	8 396	8 412	8 380	8 320	8 365	8 259	8 191	8 500	8 443	8 538	8 806	8 906	9 001	9 498
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)																	
	337	347	368	371	380	377	386	398	406	410	421	430	436	448	454	478	501
	Masse salariale totale (en millions d'euros)																
	12 268	12 370	12 597	12 297	12 327	12 457	12 597	12 462	12 467	12 563	12 609	14 376	14 409	14 718	14 571	14 832	15 632
Nombre total de salariés (en milliers)																	

- Versement au Plan d'Épargne d'Entreprise en 2004 :
- moins de 20 % des entreprises couvertes par un Plan d'Épargne d'Entreprise abondent les versements de leurs salariés.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DU PEE

GÉNÉRALITÉS

<p>MISE EN PLACE</p> <ul style="list-style-type: none"> Par décision unilatérale de l'employeur <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> Par accord conclu avec le personnel
<p>BÉNÉFICIAIRES</p> <ul style="list-style-type: none"> Tous les salariés de l'entreprise <p>L'entreprise peut insérer une clause écartant les salariés ne disposant pas d'une ancienneté minimum (3 mois maximum)</p> <ul style="list-style-type: none"> Les dirigeants d'entreprises (d'au moins un salarié et de 250 salariés au plus) Les anciens salariés peuvent, à leur demande, rester adhérents au Plan d'Épargne Entreprise <p>Les anciens salariés, retraités ou préretraités peuvent, en outre, continuer à affecter des versements. Ils ne peuvent, par contre, bénéficier de l'abondement de l'employeur</p>
<p>ALIMENTATION</p> <ul style="list-style-type: none"> Intéressement <p>L'intéressement est, dans ce cas, défiscalisé mais bloqué 5 ans. Le versement de l'intéressement dans le Plan d'Épargne d'Entreprise ne peut être rendu obligatoire par l'accord d'intéressement</p> <ul style="list-style-type: none"> Versements volontaires de l'adhérent <p>Le salarié peut effectuer des versements volontaires limités au 1/4 de sa rémunération annuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> Participation (accord antérieur à la loi n° 2001-152 du 19 février 2001) <p>L'accord de participation peut prévoir une indisponibilité de 3 ans. Dans ce cas, le salarié peut affecter les sommes au Plan d'Épargne d'Entreprise pour 2 années supplémentaires</p> <p>Ce blocage supplémentaire de 2 ans permet de défiscaliser intégralement la participation</p> <ul style="list-style-type: none"> Abondement de l'employeur <p>L'abondement est conditionné par les versements volontaires effectués par le salarié (intéressement, participation et/ou versement volontaire)</p> <p>Limites de l'abondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> triple de la contribution du salarié 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (majoré de 80 % par an en cas d'achat d'actions de la société) <p>L'abondement de l'employeur est non cotisable, non soumis à l'IR mais soumis à la CSG et à la CRDS au taux de 9,70 %. Pour l'entreprise, c'est une charge déductible au titre de l'impôt sur les sociétés</p> <p> La CSG due sur l'abondement de l'employeur n'est pas déductible de l'IR</p> <ul style="list-style-type: none"> Transfert des avoirs d'un Plan d'Épargne d'Entreprise détenus chez un ancien employeur Transfert de la Participation détenue chez un autre employeur Transfert des avoirs d'un Plan d'Épargne Interentreprises

INDISPONIBILITÉ

Les sommes versées dans le Plan d'Épargne d'Entreprise sont, en principe, bloquées 5 ans

Il existe, toutefois, des cas de déblocage anticipé :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS.
- Naissance ou arrivée au foyer d'un 3^e enfant puis de chaque enfant suivant.
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS si l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant.
- Invalidité du salarié, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un PACS (2^e et 3^e catégorie).
- Cessation du contrat de travail.
- Acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, d'une résidence principale.
- Travaux de remise en état de la résidence principale suite à catastrophe naturelle.
- Décès du bénéficiaire ou du conjoint.
- Création, par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou la personne qui lui est liée par un PACS, d'une entreprise ou reprise d'entreprise.
- Situation de surendettement.
- Cas violences conjugales.
- Dépenses de rénovation énergétique dans la résidence principale.
- Achat d'un véhicule propre.
- Prise d'un congé proche aidant.

Lorsque le salarié opte pour le déblocage des sommes, dans les cas prévus par les textes, il conserve le bénéfice des avantages fiscaux.

INDEMNISATION DU CONGÉ

MODALITÉS DE VALORISATION EN TEMPS DES PRIMES ET INDEMNITÉS

Une grande latitude est laissée ici aux partenaires sociaux pour cette conversion.

On rencontre déjà cette conversion lorsqu'il s'agit, au cours d'une même année, de substituer un congé au versement du 13^e mois.

Dans ce cas, les jours octroyés sont directement calculés en fonction de la proportion du 13^e mois pris en compte.

Exemple d'alimentation placée dans le Compte Épargne Temps

Montant du 13^e mois : 1 000 €

Taux horaire : 20 € (2025)

Nombre d'heures : 100 heures

Nombre de jours : 100 heures / 7 heures = 14,29 jours ouvrés

Dans ce cas, l'entreprise peut se référer à un taux de salaire journalier calculé en fonction du salaire versé à l'intéressé au moment de l'alimentation du compte.

RÉMUNÉRATION DU CONGÉ

Il appartient à l'entreprise de prévoir les modalités de valorisation du congé pris par le salarié.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé peut être calculée sur la base du salaire que celui-ci perçoit au moment de son départ en congé.

Exemple

Dans l'exemple précédent, si le salarié prend son congé en 2025, le taux horaire pris en compte sera celui en vigueur en 2025.

Le nombre des jours indemnifiables qu'il a accumulés dans le compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé.

L'indemnité versée au salarié a le caractère de salaire et sera soumise à cotisations sociales, au moment où elle est versée, dans les mêmes conditions qu'une rémunération.

☞ Sont exonérées d'IR, les sommes versées :

- au titre d'un accord d'intéressement ;
- à l'issue des périodes d'indisponibilité, au titre de la Réserve Spéciale de Participation ou du Plan d'Épargne d'Entreprise.

Par contre, elles ne bénéficient pas d'une exonération de cotisations sociales (sauf CSG/CRDS).

Article L. 3343-1 du Code du travail

CET et jours fériés

Un salarié qui prend un congé sans solde peut le financer en tout ou partie par l'utilisation de son compte épargne-temps (CET).

Dans ce cas, il ne peut prétendre qu'à une indemnisation au titre dudit CET. L'employeur n'est donc pas tenu de lui payer les rémunérations relatives aux jours fériés inclus dans ce congé.

Cass. soc. 23 novembre 2022, n° 21-17300 FSB

L'accord doit prévoir les modalités concernant le paiement de l'indemnité : paiement mensuel (maintien des échéances de paie), trimestriel, paiement unique au moment du départ, ...

Le congé pris par le salarié peut ne pas être entièrement indemnisé. L'accord peut permettre, en effet, que le congé pris soit d'une durée supérieure à celle qui est indemnisable du fait des jours accumulés dans le compte.

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Les indemnités versées au salarié lors de la prise du congé au titre du Compte Épargne Temps sont soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Les indemnités sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale au moment où elles sont versées, lors de la prise du congé.

L'article L. 3343-1 du Code du travail prévoit que lorsque des droits à congé rémunéré ont été accumulés en contrepartie du versement au Compte Épargne Temps des sommes issues de l'intéressement, de la participation ou du PEE, les indemnités compensatrices correspondantes sont soumises à cotisations sociales, ainsi qu'aux taxes et participations assises sur les salaires (taxe d'apprentissage, participations des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction et, le cas échéant, taxe sur les salaires).

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux sommes issues de l'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu à compter de la date d'entrée en application de la loi sur l'épargne salariale.

La part des indemnités compensatrices correspondant aux autres sources d'alimentation du Compte Épargne Temps demeure soumise à l'impôt sur le revenu dans les conditions habituelles.

CSG/CRDS

En ce qui concerne les contributions sociales, dans la mesure où les sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement dans le cadre du PEE sont normalement soumises à CSG/CRDS au titre des revenus d'activité soit lors de la répartition entre les salariés (intéressement et participation), soit lors du versement de l'abondement sur le plan d'épargne, il n'y a pas lieu de soumettre de nouveau à ces contributions les indemnités compensatrices correspondant à l'épargne salariale lors de la prise du congé.

Modalités d'applications pratiques

Le traitement spécifique des sommes provenant de l'épargne salariale par rapport aux autres sources d'alimentation du Compte Épargne Temps (jours de congé, primes) nécessite de les isoler dans la gestion du compte dans un compartiment spécifique.

À défaut, c'est la totalité des indemnités compensatrices versées au moment de la prise du congé qui seraient soumises à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, des contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

ATTRIBUTION D'ACTIONS GRATUITES

L'Assemblée générale qui décide l'augmentation de capital, peut attribuer des actions gratuites ou d'autres titres donnant accès au capital dans deux hypothèses distinctes :

- des actions gratuites, ou d'autres titres donnant accès au capital, peuvent être accordés en substitution partielle ou totale à la décote maximale de 30 % ou 40 % dans le cadre d'un PERCO.

Ainsi, par exemple, une société peut accorder soit 20 % de décote ou attribuer 1 action gratuite pour 4 actions souscrites ou encore accorder une décote de 10 % et l'action gratuite pour 9 actions souscrites.

Les actions gratuites peuvent être attribuées dès la souscription des actions.

Leur attribution peut également être conditionnée à une certaine durée de détention.

- la loi du 19 février 2001 a également introduit une disposition nouvelle au dernier alinéa de l'article L. 3332-20 qui permet aux sociétés commerciales d'attribuer des actions gratuites ou d'autres titres donnant accès au capital aussi bien pour les sociétés non cotées que pour les sociétés cotées.

Dans ce dernier cas, cette attribution gratuite d'actions intervient indépendamment de la décote accordée ou des actions gratuites attribuées en substitution totale ou partielle à ladite décote.

Le nombre et les conditions d'attribution de ces actions gratuites sont libres.

Toutefois la contrevaletur de ces actions évaluée au prix de souscription s'impute sur le plafond d'abondement de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale prévu à l'article L. 3332-11 du Code du travail.

LIMITES PRÉVUES À L'ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONS

La valeur des actions attribuées gratuitement ne doit pas dépasser les limites prévues en cas d'abondement au PEE.

Les sommes versées annuellement par l'entreprise, pour chaque salarié par conséquent sont limitées à :

- 8 % du plafond annuel de sécurité sociale en cas d'abondement au PEE ;
- 16 % du plafond annuel de sécurité sociale en cas d'abondement au PERECO ;
- au triple de la contribution du bénéficiaire.

L'affectation au Plan d'Épargne d'Entreprise de la part individuelle du salarié dans la Réserve Spéciale de Participation ne peut tenir lieu de cette contribution du salarié.

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée par celle-ci, sans que cette majoration ne puisse excéder 80 %.

L'abondement de l'entreprise peut dans ce cadre être porté à **6 782,40 €** par an (**pour 2025**).

Article L. 3332-11 du Code du travail

☞ Les adhérents retraités et préretraités peuvent bénéficier d'attribution d'actions gratuites en substitution totale ou partielle de la décote, mais pas des actions gratuites dont la contre-valeur s'impute sur l'abondement dès lors qu'ils ne peuvent bénéficier d'aucun abondement.

☞ Une entreprise peut attribuer des options sur titres aux salariés qui souscrivent des actions à l'occasion d'une augmentation de capital réalisée dans le cadre de l'article L. 3332-18 ; les options ainsi attribuées ne peuvent être logées dans le plan d'épargne (les sommes recueillies ne pouvant être affectées qu'à l'acquisition de titres).

ATTRIBUTION D' ACTIONS GRATUITES AUX SALARIÉS

La loi de finances pour 2005 a institué, depuis le 1^{er} janvier 2005, une nouvelle forme d'actionnariat des salariés et des mandataires sociaux par un mécanisme de distribution d'actions gratuites.

Article. 80 quaterdecies nouveau du Code général des impôts

Ce dispositif assorti d'un régime fiscal et social de faveur s'inspire très largement de celui applicable aux stock options mais il est plus largement étendu aux salariés.

Dispositif de développement de l'actionnariat

Le dispositif d'Attribution Gratuite d'Actions (AGA) permet aux sociétés par actions d'octroyer gratuitement, sous certaines conditions, à leurs salariés et dirigeants des actions en bénéficiant notamment d'un régime social et fiscal favorable.

Dans un premier temps, l'Assemblée Générale Extraordinaire (AGE) autorise le conseil d'administration ou le directoire à procéder à des attributions gratuites d'actions. L'AGE fixe à cette occasion un certain nombre de paramètres (délai accordé au conseil d'administration ou au directoire, pourcentage maximal de capital social pouvant être attribuée, durées minimales des périodes d'acquisition et de conservation des actions).

Dans un second temps, le conseil d'administration ou directoire détermine l'identité des bénéficiaires des attributions et, s'il y a lieu, les conditions et critères d'attribution.

Le bénéficiaire de l'attribution (salarié ou dirigeant) ne devient propriétaire des actions qu'au terme d'une « période d'acquisition », fixée par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires (AGE), et qui ne peut être inférieure à 1 an (art L 225-197-1 I, al. 6 du Code de commerce »).

Le bénéficiaire doit ensuite conserver les actions pendant la durée fixée par l'AGE (« période de conservation »). Depuis le 8 août 2015, aucune durée minimum n'est prévue.

Il est toutefois exigé que la durée cumulée de la période d'acquisition et de la période de conservation des actions par le bénéficiaire ne soit pas inférieure à 2 ans (art L 225-197-1 1 al 7 et 8 du Code de commerce).

Ce mécanisme d'attributions d'actions gratuites aux salariés et aux mandataires sociaux concerne les sociétés anonymes, cotées ou non, les SAS et les sociétés en commandite par actions. Pour que les titres ainsi attribués puissent bénéficier du régime fiscal de faveur, la société doit respecter la procédure suivante (Loi de finances 2005, article. 83-I - article. L. 225-197-1 et 2 nouveau du Code du commerce) :

- l'AGE (ou la collectivité des associés) autorise le régime de distribution d'actions gratuites ;
- l'AGE autorise le conseil d'administration ou le directoire à procéder à des attributions gratuites d'actions pour un délai maximal de trente-huit mois (dans une SAS, l'autorisation sera donnée au président ou à l'organe prévu par les statuts) ; elle fixe le pourcentage maximal de capital social pouvant être attribué, les délais d'attribution et de conservation des actions, lesquels ne peuvent être inférieurs à deux ans, soit une indisponibilité totale de quatre ans ;
- le nombre total des actions attribuées gratuitement ne peut excéder 10 % du capital social ;
- les actions peuvent être celles détenues par la société dans la limite légale de 10 % (actions acquises par la société) ou des actions à émettre par voie d'augmentation de capital ;
- le conseil d'administration ou le directoire détermine l'identité des bénéficiaires des attributions et, s'il y a lieu, les critères d'attribution ;
- ce régime peut également bénéficier, dans les mêmes conditions, à des non-salariés, à savoir : le président du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués, les membres du directoire, sous réserve que ces mandataires sociaux ne possèdent pas plus de 10 % du capital social et que cette attribution gratuite d'actions n'ait pas pour effet le franchissement de ce seuil ; le président de SAS n'est pas expressément visé mais ce dispositif s'applique, en principe, à ce type de société.

Par ailleurs, ce dispositif s'étend au personnel salarié (mais pas aux mandataires de sociétés non cotées) des sociétés liées directement ou indirectement à la société qui attribue les actions par un lien en capital ou droit de vote d'au moins 10 %.

INTRODUCTION

Les retraites versées par les régimes de base de sécurité sociale et les régimes complémentaires représentent en moyenne 67 % du dernier salaire d'activité pour les non cadres et 58 % en moyenne pour les cadres. Compte tenu des réformes successives dans les régimes de base et complémentaires, le taux de remplacement (rapport entre la retraite et le dernier salaire d'activité) va continuer de baisser. Pour compenser cette perte de revenu, la loi organise un système d'épargne retraite qui repose sur la constitution d'une épargne pendant la période d'activité au cours de laquelle sont constitués les droits à la retraite.

Cette épargne est investie en actifs financiers (actions, obligations, SICAV, fonds commun de placement) ou immobiliers. Elle est reversée, à la retraite, sous forme de rente viagère ou de capital éventuellement réversible. Ce ne sont donc pas les actifs qui paient pour la retraite des inactifs, comme c'est le cas avec la retraite par répartition. Les actifs se constituent eux-mêmes leur future retraite en épargnant.

La retraite supplémentaire par capitalisation peut être souscrite dans le cadre d'un classique contrat d'assurance sur la vie (individuel ou de groupe) ou bien dans le cadre des nouveaux dispositifs d'épargne en vue de la retraite qui ont vu le jour dans le cadre du PER décliné en PERO pour les contrats à caractère obligatoire, PERCOL pour les contrats collectifs à caractère facultatif ou Perin pour les contrats individuels.

Concernant les régimes obligatoires, la Cour des comptes nous donne quelques chiffres marquants :

- 6.6 milliards d'€ de déficit dès 2025 ;
- 15 milliards en 2035 ;
- et 30 milliards d'euros en 2045.

Donc une dette de 350 milliards en 2045 pour le régime général, et 120 milliards pour le régime des agents de collectivités locales et hôpitaux. Les produits d'épargne sont donc amenés à se développer dans les prochaines années.

LES RETRAITES D'ENTREPRISE (LOI PACTE)

Modifié par Ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 - article 1

La loi prévoit que l'on puisse proposer des opérations des fonds de retraite professionnelle supplémentaire dans le cadre de leur agrément administratif et par les entreprises d'assurance dans le cadre de l'agrément administratif accordé pour les activités de retraite professionnelle supplémentaire. Peuvent être proposés, dans le cadre de cet agrément, les contrats ayant pour objet la fourniture de prestations de retraite liées à une activité professionnelle, versées en supplément des prestations servies par les régimes de base et complémentaires légalement obligatoires ou attribuées par référence à la perspective d'atteindre la retraite.

Ces contrats sont souscrits :

- 1° Par un employeur ou un groupe d'employeurs au profit de leurs salariés ou anciens salariés, ou par un groupe professionnel représentatif d'employeurs au profit des salariés ou anciens salariés de ceux-ci. Ils revêtent un caractère collectif déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale.
- 2° Ou par une association mentionnée à l'article L. 144-1.

Ces opérations peuvent faire appel aux techniques classiques de l'assurance vie, ou bien relever des dispositions des articles L. 142-1 et suivants du Code des assurances définissant les contrats diversifiés (assurances de groupe) ou bien encore s'inscrire dans le cadre du chapitre 4 du Code des assurances (contrats souscrits par des associations).

Les prestations relatives à ces contrats sont payables à l'assuré, à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité sociale entre l'âge minimum et l'âge du taux plein qui est fixé à 67 ans.

Elles peuvent prévoir des garanties complémentaires en cas de décès de l'adhérent avant ou après la cessation d'activité professionnelle, ainsi qu'en cas d'invalidité et d'incapacité.

À partir du 1^{er} octobre 2019, 3 nouveaux produits d'épargne retraite sont proposés en vue de remplacer à terme les dispositifs actuels (Perp, Perco, Préfon, Madelin, article 83 ...). Une ordonnance a été publiée en ce sens au Journal officiel du 25 juillet 2019 suivie d'un décret au Journal officiel du 1^{er} août 2019.

Deux nouveaux produits d'épargne retraite d'entreprise sont créés :

- un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL) ouvert à tous les salariés afin de remplacer les Plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ;
- un plan d'épargne retraite d'entreprise réservé à certaines catégories de salariés (PERO), il prendra la succession des actuels contrats dits « article 83 ».
- Par ailleurs, un 3^e produit d'épargne, individuel (PER individuel) est commercialisé sous forme d'un compte-titres ou d'un contrat d'assurance, ce nouveau produit ayant pour objectif de succéder aux actuels contrats Plans d'épargne retraite populaire (Perp) et « Madelin » (professions libérales).

Ces dispositifs d'épargne qui sont lancés à partir du 1^{er} octobre 2019 donneront aussi la possibilité aux épargnants disposant actuellement d'un produit d'épargne retraite (Perp, « Madelin », Perco, Préfon, « article 83 »...) de transférer leur épargne vers ces nouveaux produits. Il sera également possible d'effectuer une transformation collective des anciens produits, dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des associations souscriptrices. Cette épargne pourra être débloquée avant sa retraite en cas d'accidents de la vie mais aussi pour l'achat de sa résidence principale. Et, au moment du départ en retraite, les épargnants auront le choix de liquider cette épargne sous forme de rente ou de capital (sauf pour les contrats à caractère obligatoire, la sortie s'effectue en rente viagère).

INFORMATION SUR LES PRODUITS DE RETRAITE

- loi n° 2021-219 du 26 février 2021 relative à la déshérence des contrats de retraite supplémentaire ;
- le décret du 25 juin 2021 crée un nouvel article R. 224-6-1 du Code monétaire et financier.

Création d'un service public en ligne (info-retraite), mis à disposition par l'État et alimenté par les organismes assureurs et les banques, permettant d'obtenir un relevé de situation individuelle relatif aux droits à retraite acquis au titre de dispositifs de retraite supplémentaire. Ce décret les produits individuels et collectifs existants avant la loi PACTE (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019), à savoir le PER, le PERCO, les contrats dits « article 83 », « article 82 » ou encore les contrats dits « article 39 », ainsi que les nouveaux produits d'épargne retraite créés par la loi PACTE tel que le nouveau PER se déclinant sous trois formes : le PER individuel, le PER collectif et le PER obligatoire.

Entrée en vigueur 1^{er} juillet 2022.

Cette information est disponible sur le site www.info-retraite.fr.

Sur ce site, on peut donc retrouver le nom du contrat et de l'organisme assureur ainsi que le montant des droits.

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE COLLECTIVE

Rappel historique

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites («loi Fillon»), dont l'objet principal est la consolidation des régimes de retraite par répartition, offre aux termes de son article 107 à toute personne la possibilité de se constituer, à titre facultatif et individuel, dans le cadre de son activité professionnelle ou à titre privé, une épargne en vue de la retraite dans des conditions de sécurité financière et d'égalité devant l'impôt.

A cet effet, la loi crée deux dispositifs d'épargne dédiés à la constitution d'un complément de retraite :

- un produit individuel d'épargne retraite, le plan d'épargne retraite populaire (« PERP ») ;
- un produit d'épargne retraite d'entreprise, le plan d'épargne pour la retraite collectif («PERCO») qui, se substituant au plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), s'inscrit dans le cadre de l'épargne salariale.