

ENTREPRISES ASSUJETTIES

OBLIGATION DE MISE EN PLACE

La participation est obligatoire dans les entreprises ou les unités économiques et sociales employant habituellement au moins 50 salariés, quelle que soit la nature de leur activité ou leur forme juridique.

À partir de l'exercice 2020, lorsque l'entreprise atteint ou dépasse l'effectif de 50 salariés une année donnée N, sur la base de l'effectif de l'année N-1, et les 4 années suivantes (N+1, N+2, N+3, N+4), les conséquences du franchissement du seuil ne sont applicables qu'à compter de la 5^e année (N+4). L'entreprise sera donc effectivement soumise à compter de l'année N+5 et aura jusqu'à la fin de l'année N+6 pour conclure un accord de participation.

Instruction ministérielle DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252

Article R. 3322-1 du Code du travail

Article L. 3322-2 du Code du travail

Le fait pour l'entreprise de franchir à la baisse une année le seuil de 50 salariés aboutit à ce que celle-ci ne soit plus assujettie à l'obligation de participation. En cas de variation de l'effectif sous le seuil de 50 salariés, celui-ci sera pris en compte dès la première année. Par la suite, un nouveau franchissement à la hausse, de manière continue pendant cinq nouvelles années, permettra aux employeurs de bénéficier à nouveau de la mesure de neutralisation du franchissement de seuil pendant cinq ans.

Les unités économiques et sociales d'au moins 50 salariés reconnues par convention ou décision de justice ont l'obligation de mettre en place un accord de participation. Cette mise en place peut être effectuée par la conclusion d'un accord unique de type accord de groupe, ou par la conclusion d'accords séparés.

Sont exclues les entreprises :

- dont le résultat est inférieur ou égal à 5 % des capitaux propres ;
- qui ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ou de l'impôt sur les sociétés.

Toutefois, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent décider de mettre en place la participation à titre volontaire. Les entreprises situées en zones franches et employant au moins cinquante salariés sont assujetties à la participation dans des conditions fixées par décret.

Mise en place volontaire

Les entreprises qui ne sont pas tenues d'appliquer un régime de participation des salariés aux résultats peuvent s'y soumettre volontairement.

Code du trav., art. L. 3323-6 Ce texte vise les entreprises employant moins de 50 salariés

Mise en place

Les entreprises qui appliquent volontairement la participation devaient à l'origine conclure un accord dans les mêmes conditions que celles qui y sont obligatoirement assujetties. La loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié a facilité la mise en place de la participation pour ces entreprises en introduisant la possibilité pour l'employeur, en cas d'échec des négociations, de mettre en place de manière unilatérale un régime de participation volontaire. Le comité social et économique doit être consulté sur ce projet au moins 15 jours avant son dépôt auprès du Direccte (C. trav., art. L. 3323-6).

Dirigeant d'entreprise et leur conjoint

Les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint et, depuis le 24 mai 2019, la personne partenaire de Pacs du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime.

Art. L. 3323-6 du code du travail L. n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 155 : JO, 23 mai

Avantage pour l'entreprise

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une exonération du forfait social lorsque leur effectif est inférieur à 50 salariés et en cas de dépassement du seuil dans les 5 années suivant ce dépassement.

Entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés réalisant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaire à compter du 29 novembre 2023 et à titre expérimental (pour une durée de 5 ans), les entreprises d'au moins 11 salariés et non soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation (donc principalement les entreprises de 11 à moins de 50 salariés), constituées sous forme de société (hors certaines sociétés anonymes à participation ouvrière - qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs, doivent se doter d'au moins un des dispositifs légaux de partage de la valeur au cours de l'exercice suivant, si elles ne sont pas déjà couvertes par un tel dispositif au moment de la réalisation de la condition relative au bénéfice net fiscal.

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 **3,37 %** au **2^e semestre 2023**.

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.

CONTRÔLE DE L'ACCORD

CONTRÔLES ET REDRESSEMENTS

Les exonérations liées à l'intéressement peuvent être remises en cause par les URSSAF dans la limite du délai de prescription de 3 ans si l'accord d'intéressement ne répond pas aux conditions légales.

Ce peut être le cas, notamment, lorsque :

- l'accord est conclu pour moins de 3 ans ;
- l'accord ne prévoit aucune information du personnel ;
- l'accord n'est pas déposé à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

☞ *Si l'intéressement dépasse le plafond fixé à 20 % de la masse salariale, l'excédent doit être réintégré dans l'assiette de cotisations.*

Circulaire ACOSS du 31 mai 1989

L'accord doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail dénommée "TéléAccords" accessible sur Internet.

Cette téléprocédure remplace l'envoi par courrier électronique des pièces constitutives du dossier de dépôt auprès de la Direccte compétente et se substitue à la transmission à la Direccte d'un exemplaire papier du dossier de dépôt.

Article D. 2231-2 du Code du travail

A compter du dépôt, la DREETS a un mois pour vérifier la validité des modalités de conclusion de l'accord et délivrer le récépissé de dépôt. Elle peut durant ce même délai, formuler une demande de pièces complémentaires ou des observations. A défaut de délivrance du récépissé de dépôt, de demande de pièces complémentaires ou d'observation dans le délai d'un mois, l'accord est réputé valablement conclu. A compter du récépissé ou à l'expiration du délai d'un mois, l'accord est transmis à l'Urssaf, qui sera chargée d'examiner sa conformité avec les dispositions légales et réglementaires (respect des caractères collectif, aléatoire....).

À partir de cette transmission, les exonérations sociales sont réputées acquises en l'absence de demande de l'Urssaf dans un délai de :

- quatre mois, pour le premier exercice d'application de l'accord ;
- six mois pour les exercices ultérieurs d'application de l'accord. Si le délai de quatre mois s'est écoulé sans demande de pièce complémentaire ou observation mais qu'à posteriori, la DREETS, l'Urssaf ou le service des impôts constate l'irrégularité d'une clause de l'accord :
 - les exonérations de l'intéressement dû au titre du premier exercice ne peuvent être remises en cause (sauf accord conclu ou déposé hors délai, constat d'irrégularités de fait portant sur la mise en œuvre des accords : application non conforme aux termes de l'accord ou ne respectant pas le caractère collectif et aléatoire, ou le principe de non-substitution) ;
 - les exonérations pourront être remise en cause pour l'avenir. Si le délai supplémentaire de 2 mois s'est écoulé sans demande de pièce complémentaire ou observation mais qu'à posteriori, la DREETS, l'Urssaf ou le service des impôts constate l'irrégularité d'une clause de l'accord, les exonérations de l'intéressement ne pourront pas être remises en cause pour les exercices ultérieurs de l'accord (sauf accord conclu hors délai, constat d'irrégularités de fait portant sur la mise en œuvre des accords : application non conforme aux termes de l'accord ou ne respectant pas le caractère collectif et aléatoire, ou le principe de non-substitution).

DÉPÔT À LA DREETS

Pour ouvrir droit aux exonérations, les accords doivent avoir été déposés au plus tard dans les 15 jours courant à compter de la date fixée pour leur conclusion, soit à compter du premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Article L. 3312-4 du Code du travail

L'accord d'intéressement doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail dans un délai de 15 jours suivant la date limite autorisée pour sa conclusion.

Lorsqu'un accord a été déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt.

L'accord d'établissement, qui vient préciser les modalités de calcul et la répartition des produits de l'accord d'intéressement conclu au niveau de l'entreprise, doit également être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail .

Cass. soc. 20 février 1997 - SA Chavanne KETIN c/ URSSAF de Saint-Etienne et autres

DÉPÔT DES AVENANTS

Lorsqu'un avenant modificatif de mise en conformité a été déposé et que l'administration a délivré un récépissé de dépôt, sans formuler de nouvelles observations, la sécurisation vis-à-vis de l'URSSAF ne concerne que les points qui ont fait l'objet de mise en conformité.

Cass. civ. 2, 11 juin 2009

Les avenants obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

Article D. 3313-6 du Code du travail

L'avenant doit être déposé auprès de l'administration sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail dénommée « TéléAccords » accessible sur le site Internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr Pour être applicable à l'exercice en cours, la signature de l'avenant doit avoir lieu avant la fin de la première moitié de la première période de calcul (la fin des 6 premiers mois en cas d'exercice annuel).

Article D. 3313-6 du Code du travail

Ces délais ne sont pas opposables à la conclusion d'un avenant de régularisation demandé expressément par l'administration.

Article D. 3313-5 du Code du travail

BÉNÉFICIAIRES DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

PRINCIPE

SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Tous les salariés de l'entreprise, au sens du droit du travail, compris dans le champ du PEE, doivent pouvoir bénéficier du Plan d'Épargne d'Entreprise, s'ils le désirent. Aucune discrimination ne doit être faite entre les salariés notamment en tenant compte de la nature du contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, ...). L'entreprise ne peut, par exemple, tenir compte de critères de performances individuelles pour l'accès au Plan d'Épargne d'Entreprise.

Depuis l'entrée en vigueur (au 30 juillet 2011) de la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, en cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article L. 1221-24 du Code du travail).

De la même façon, lorsque le Plan d'Épargne d'Entreprise prévoit plusieurs formules de placement, chaque salarié doit pouvoir exercer son choix entre chaque formule de placement. Si le plan peut prévoir des formules de placement différentes adaptées aux besoins exprimés par telle ou telle catégorie de salariés, toutes ces possibilités de placement doivent rester accessibles à l'ensemble des salariés.

Ancienneté

Une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe peut être exigée (appréciée à la date du premier versement dans le plan). Cette durée d'ancienneté ne peut excéder 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Exemple

Soit un salarié présent deux mois au cours de l'exercice 2007 et 2 mois au cours de l'exercice 2008. Il bénéficiera au cours de ce deuxième exercice de l'accès au PEE car il est présent globalement plus de trois mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

La durée d'appartenance juridique doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de l'exercice sur lequel sont calculés les droits des salariés et des 12 mois qui précèdent, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Date d'application du maximum d'ancienneté exigible

La condition maximale d'ancienneté prévue à l'article L. 3342-1 du Code du travail remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi (20 février 2001), toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les règlements de Plan d'Épargne d'Entreprise.

Les règlements de Plan d'Épargne d'Entreprise n'ont, par conséquent, pas à être nécessairement modifiés dans la mesure où ils prévoient des clauses d'ancienneté moins favorable : le dispositif légal remplaçant de plein droit les dispositions moins favorables de l'accord. Les règles de fonctionnement du PEE ne doivent pas avoir pour effet de porter atteinte au droit de certains salariés à bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les autres. Ainsi, si une entreprise emploie des travailleurs saisonniers, les dates de versement volontaires et la date de versement de l'abondement ne peut avoir pour effet de pénaliser ces saisonniers.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

DIRIGEANT D'ENTREPRISE

Les dirigeants d'entreprise ne peuvent en principe bénéficier de l'accès au PEE. Toutefois la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 permet aux dirigeants d'entreprise, même s'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, à bénéficier du Plan d'Épargne d'Entreprise dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Cette possibilité est offerte dans les entreprises **d'au moins un salarié et d'au plus 250 salariés**. L'accès des dirigeants au plan est ouvert quelle que soit la forme juridique de l'entreprise (SA, SARL, association, GIE). Sont concernés :

- les chefs d'entreprise ;

ou

- s'il s'agit de personnes morales, les PDG, Directeur Général, gérants ou membres du directoire.

Les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 250 salariés peuvent faire bénéficier les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés du PEE à partir du 4 décembre 2008, sans modifier leur règlement.

Article L. 3332-2 du Code du travail

Appréciation de l'effectif

Pour que le mandataire puisse bénéficier de l'accès au PEE, l'entreprise doit avoir employé au moins un salarié sur les 12 mois de l'année civile précédente et ne pas avoir dépassé 250 salariés pendant plus de 5 années consécutives.

Les professionnels libéraux qui exercent leur activité professionnelle dans le cadre d'une société civile professionnelle (SCP) ou qui exercent à titre individuel, en employant du personnel par l'intermédiaire d'une société civile de moyens (SCM), ont la possibilité d'adhérer au PEE mis en place dans la SCP ou la SCM dans les mêmes conditions que les salariés employés par la SCP ou la SCM.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Condition d'emploi

L'entreprise doit comprendre au moins un salarié, même à temps partiel, en plus du dirigeant lui-même. La condition d'emploi habituel est calculée comme pour l'assujettissement à la participation, c'est-à-dire lorsque le seuil d'effectif a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré. Il est à noter que les apprentis ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise. Pour les entreprises saisonnières, le seuil d'effectif doit avoir été atteint pendant au moins la moitié de la durée d'activité saisonnière.

Article R. 3322-1 du Code du travail

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ou le chef d'entreprise ne peut plus effectuer de nouveaux versements au plan. Toutefois, l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

SALARIÉS DE FILIALES OU DE SUCCURSALES ÉTRANGÈRES

Le plan d'épargne de groupe peut également être ouvert aux salariés de filiales ou succursales étrangères (dont le contrat de travail est régi par le droit local). Dans ce cas, les conditions d'accès de ces salariés ont uniquement une base contractuelle ; en particulier, les avantages du plan (décote, abondement, cas de déblocage anticipé etc...) sont soumis aux conditions fiscales et sociales du pays de résidence

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DU PEE

POUR L'ENTREPRISE

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL

Régime social

L'abondement de l'employeur n'est pas pris en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Il est, par conséquent, exonéré des :

- cotisations patronales de sécurité sociale ;
- cotisations patronales d'assurance chômage ;
- cotisations patronales de retraite complémentaire ;
- cotisations ou contributions dont l'assiette est alignée sur les cotisations de sécurité sociale (FNAL, versement mobilité).

Le versement complémentaire effectué par l'entreprise est exonéré dans la limite du plafond fixé à l'article L. 3332-11 du Code du travail (8 % du plafond annuel de sécurité sociale majoré, le cas échéant, de 80 %) en cas d'achat d'actions de l'entreprise), 16 % du plafond annuel de sécurité sociale dans le cadre d'un PERCO.

Gain pour l'entreprise

Exemple

1 - Une entreprise verse une prime de 13^e mois à un salarié :

- son taux de charges patronales est de 45 % ;
- le montant de la prime est de 2 000 € ;
- coût pour l'entreprise $2\,000 \times 1,45 = 2\,900$ €.

2 - Si l'entreprise verse à la place de la prime un abondement du même montant, le coût pour l'entreprise sera uniquement de 2 000 € ou $2\,000 \times 1,20 = 2\,400$ € (Forfait social applicable pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Conditions pour bénéficier des exonérations

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise établis à compter de la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, soit le 20 février 2001, doivent être déposés sur la plateforme Téléaccords.fr (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Article L. 3332-27 du Code du travail

TAXES SUR LES SALAIRES

Avant le 1^{er} janvier 2013

L'assiette de la taxe sur les salaires était alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale. L'abondement de l'employeur au PEE était par conséquent exonéré de taxe sur les salaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2013

Assiette de la taxe

L'assiette de la taxe sur les salaires est alignée sur l'assiette de la CSG, qui est plus large que celles des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, certains éléments intègrent donc l'assiette de la taxe sur les salaires, comme par exemple l'abondement de l'employeur au PEE.

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2013

Exemple

Si le salarié place 500 € dans le Plan d'Épargne d'Entreprise, l'entreprise pourra effectuer un abondement maximum de 1 500 €.

☞ *L'article L. 3332-13 du Code du travail interdit toute substitution de l'abondement employeur à un élément de rémunération existant, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de salaire et la date de mise en œuvre du plan.*

FORFAIT SOCIAL DE 20 %

L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 introduit dans le Code de la sécurité sociale aux articles L.137-15 à L.137-17 une nouvelle contribution spécifique, dite forfait social, due sur les formes particulières de rémunération.

Le taux de cette contribution à la charge des employeurs est fixé à 20 % depuis le 1^{er} août 2012.

Les sommes versées au titre de l'épargne salariale à compter du 1^{er} janvier 2019 par les entreprises de moins de 50 salariés échappent au forfait social.

Champ d'application du forfait social

Sont assujettis au forfait social de 20 % les rémunérations ou gains répondant au double critère fixé par l'article L. 137-15 du Code de la Sécurité sociale :

- d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (telle que définie aux articles L. 242-1 du même Code et L. 741-10 du Code rural) ;
- et d'assujettissement à la CSG mentionnée à l'article L. 136-1 du Code de la sécurité sociale.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2009, entrent notamment dans le champ du forfait social les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement versé dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise.

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 € (2018)

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 2024, le taux horaire pris en compte sera celui en vigueur en 2024.

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.

LIMITÉS 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 **6 676,99 €** par an (**pour 2024**).

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

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.

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.

En outre, et sans à proprement parler de mise en place un troisième dispositif d'épargne retraite, l'article 111 offre, sous certaines conditions, aux salariés bénéficiant dans leur entreprise d'un régime obligatoire de retraite supplémentaire régi par l'article 83 du Code général des impôts d'y effectuer à titre individuel et facultatif des versements supplémentaires.

Par commodité, ce dispositif est dénommé « plan d'épargne retraite d'entreprise » (PERE).