

E – 18

INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET EPARGNE SALARIALE

Août 2010

*Pour toute précision concernant le contenu de ce document,
contacter M. Eric CROIZET
Tél : 03.88.19.79.66 – courriel : ecroizet@cm-alsace.fr*



Chambre de Métiers d'Alsace

S O M M A I R E

L'INTERESSEMENT	4
LA PARTICIPATION DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE	9
L'EPARGNE SALARIALE.....	13
I - Le plan d'épargne entreprise (PEE)	13
II – Le plan d'épargne interentreprises (PEI)	16
III - Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO)	18
Projet de contrat d'intéressement.....	22

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social a modifié en dernier lieu les dispositions existantes sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

Elle poursuit l'objectif de mieux répartir les fruits de la croissance et de favoriser, dans un cadre collectif, l'épargne salariale volontaire.

La loi n° 2003-775 portant réforme des retraites a, quant à elle, introduit le plan d'épargne retraite collectif permettant aux salariés de se constituer une épargne pour la retraite.

Les textes s'articulent en trois dispositifs principaux :

- l'intéressement
- la participation
- le plan d'épargne

Ils figurent aux articles L 3311-1 à L 3345-4 du nouveau code du travail

L'INTERESSEMENT

(Articles L 3311-1 à L 3315-5 du code du travail)

1° Objet

L'intéressement consiste, pour le salarié, en un complément de rémunération fondé sur les performances de l'entreprise qui l'emploie, d'un établissement de cette entreprise ou d'une équipe.

L'intérêt, pour l'entreprise, est essentiellement que ce complément n'est pas à considérer comme un salaire et, par voie de conséquence, ne supporte pas de cotisations sociales, ni salariales, ni patronales. C'est un outil de motivation du personnel.

2° Entreprises concernées

D'après l'article L 3312-2 du code du travail, l'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise, quelle que soit la nature de son activité et sa forme juridique, par un accord valable pour une durée de trois ans (art. L 3312-5 du code du travail) à condition que ces entreprises satisfassent aux obligations qui leur incombent en matière de représentation du personnel.

L'intéressement est applicable quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il est facultatif.

Les chefs d'entreprises, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire de société, ainsi que leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent désormais bénéficier d'un accord d'intéressement lorsque l'effectif de l'entreprise n'excède pas 250 salariés (art L3312-3 du code du travail modifié par la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 art. 12). 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.

3° Comment est fixé l'intéressement ?

L'intéressement doit présenter un caractère collectif et aléatoire, excluant le versement de primes en l'absence de résultats (art. L 3314-2 du code du travail). La réglementation ne prévoit pas de formule obligatoire. L'initiative sur ce point, est donc laissée aux signataires de l'accord d'intéressement (voir ci-dessous).

Les formules d'intéressement doivent cependant respecter certains principes généraux :

- l'intéressement doit résulter d'une formule de calcul, inscrite dans l'accord, liée aux résultats et aux performances de l'entreprise,
- ce calcul doit être effectué à partir d'éléments objectifs et faciles à déterminer (un intéressement déterminé forfaitairement est à considérer comme un salaire),
- l'intéressement doit avoir une signification économique. Il doit donc représenter un avantage pour l'entreprise acquis grâce au concours actif du personnel,
- l'intéressement doit présenter un caractère aléatoire et être en rapport avec les variations (bonnes ou mauvaises), de l'activité de l'entreprise,

- l'intéressement doit être collectif et pouvoir bénéficier à tous les salariés (art. L 3312-1 du code du travail) de l'entreprise, le cas échéant sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut dépasser trois mois.
- aucun salarié ne peut toucher, au titre d'un exercice, plus de la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Les accords doivent définir les modalités de calcul de l'intéressement. Ces modalités peuvent varier selon les établissements et les unités de travail.

La répartition entre les salariés peut être uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou retenir conjointement ces différents critères.

A noter également : le montant global des sommes distribuées au titre de l'intéressement ne peut pas dépasser annuellement **20 %** du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise et des rémunérations des mandataires sociaux ou du chef d'entreprise. (art. L 3314-8 du code du travail).

Exemples d'intéressement :

a) Intéressement aux résultats :

- sera distribué sous forme d'intéressement : le cinquième du bénéfice avant impôts, sous réserve que ce bénéfice soit au moins égal à 10 % du chiffre d'affaires hors taxe,
- un tiers de l'intéressement ainsi déterminé ira au personnel de vente,
- deux tiers de l'intéressement ira au personnel de production.

b) Intéressement aux performances :

- l'intéressement est fixé à 4 % du bénéfice avant impôts, dans la limite de 20 % de la masse salariale
- la répartition se subdivise en une prime de résultat, pour 50 % du montant fixé plus haut et en une prime de performance par unité de travail (équipe) pour 50 %. Cette deuxième partie de la prime sera donc variable selon l'"équipe" (elle ne peut jamais être personnalisée) en fonction des performances réalisées (qualité, tenue des délais...).

4° Modalités de conclusion (art. L 3312-5 du code du travail)

L'accord peut être conclu soit :

- dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail
- entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- au sein du comité d'entreprise
- à la suite de la ratification par le personnel, (à la majorité des deux tiers de l'ensemble du personnel existant au moment de la ratification) d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise (s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification de l'accord doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou de ce comité).

5° Contenu de l'accord (art. L 3313-1 et L 3313-2 du code du travail)

L'accord doit préciser notamment :

- dans un préambule, les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition de ses produits
- la période pour laquelle il est conclu (obligatoirement trois ans)
- les modalités d'intéressement retenues
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, le cas échéant selon les catégories de salariés, les unités de travail, la durée de présence dans l'entreprise, ou en fonction du salaire (un salaire planché ou plafond peut aussi être institué). Il est permis de limiter le bénéfice de l'intéressement aux salariés ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté requise ne peut cependant excéder trois mois.
- les dates des versements.
- les modalités selon lesquelles le salarié pourra affecter les droits issus de l'intéressement à un compte épargne temps
- le système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord
- les conditions dans lesquelles s'effectuera l'information des représentants du personnel sur les conditions d'application des clauses du contrat
- les procédures de règlement des différends éventuels.

6° Supplément d'intéressement (art. L 3314-10 du code du travail)

L'employeur qui a déjà attribué à ses salariés, au titre d'une année déterminée, de l'intéressement peut décider de leur verser, en plus de ce montant de base, un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds mentionnés en page 5, conformément aux dispositions de l'art. L 3314-8 du code du travail et selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou par un accord spécifique.

Ces sommes peuvent notamment être affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, d'un plan d'épargne interentreprises ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif.

7° Formalités

Quand il existe un comité d'entreprise, le projet doit lui être soumis au moins quinze jours avant la signature. (art. L 3312-7 et R 3312-1 du code du travail)

Tout accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le 1^{er} jour de la 2^{ième} moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet. (art. L 3314-4 du code du travail)

Ex : Un accord sensé prendre effet le 1^{er} janvier et qui prévoit un calcul sur l'année doit être conclu avant le 1^{er} juillet.

Les accords doivent être déposés en cinq exemplaires, de préférence par courrier recommandé

avec A.R. à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE Alsace (anciennement Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du lieu où ils ont été conclus dans les quinze jours à compter de la date limite de conclusion de l'accord. Ils ne peuvent être dénoncés que par l'ensemble des signataires.

L'Unité territoriale de la DIRECCTE dispose de 4 mois pour effectuer l'examen de l'accord et se prononcer.

Une note d'information reprenant le texte de l'accord doit être remise individuellement aux salariés bénéficiaires et aux nouveaux embauchés (art. D 3313-8 du code du travail).

Aux termes de l'art. D 3313-9 du code du travail toute somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche indique le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui 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. Cette fiche peut être remise par voie électronique avec l'accord du salarié

La fiche et la note ci-dessus doivent également être adressées aux personnes ayant quitté l'entreprise depuis la mise en place de l'intéressement.

8° Paiement

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires au plus tard le dernier jour du 7° mois suivant la clôture de l'exercice. Les versements tardifs produisent un intérêt au taux légal versé en même temps que l'intéressement (art. L 3314-9 du code du travail)

9° Régime social

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'éléments du salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles ne sont pas soumises à cotisations de sécurité sociale, et n'entrent pas en ligne de compte non plus pour le calcul du salaire minimum. (En aucun cas l'intéressement ne peut d'ailleurs se substituer au salaire).(art. L 3312-4 du code du travail).

Elles sont en revanche soumises à la CSG et à la CRDS.

10° Régime fiscal (art. L 3315-1 à L 3315-5 du code du travail)

➤ Pour l'entreprise

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont :

* déductibles des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu de l'entreprise versante, pour l'intéressement versé aux salariés et aux dirigeants des personnes morales soumises à l'impôt sur les sociétés mais non pas pour celui versé aux autres bénéficiaires ;

* exonérées de la taxe et participations sur les salaires (taxe d'apprentissage participation formation continue, etc....)

➤ Pour les salariés et dirigeants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés

Intéressement soumis à l'impôt sur le revenu sauf affectation à un plan d'épargne en tout ou partie dans les quinze jours de la perception de son montant, à un plan d'épargne d'entreprise dans la limite chaque année d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale (voir plus loin).

➤ Pour les non-salariés : exploitants individuels, associés de sociétés de personnes et assimilés, n'ayant pas opté pour l'impôt sur les sociétés, conjoints collaborateurs et associés :

Intéressement non imposable.

LA PARTICIPATION DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

(Articles L 3321-1 à L 3326-2 du code du travail)

1° Objet (art. L 3321-1 du code du travail)

Comme l'intéressement, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise consiste, pour le salarié, en un complément de rémunération fondé sur les performances de l'entreprise qui l'emploie.

2° Entreprises concernées (art. L 3322-2 du code du travail)

La conclusion d'un tel accord est obligatoire dans les entreprises et les unités économiques et sociales ayant employé au moins 50 salariés pendant au moins six mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré (art. R 3322-1 du code du travail)

A défaut d'accord, l'application d'un régime d'autorité, moins favorable pour l'entreprise et les salariés, s'applique. Le calcul de la réserve spéciale de participation qui doit être constituée est alors établi à partir de la formule de droit commun et les sommes attribuées aux salariés proportionnellement aux salaires, sont bloquées pour huit ans (art. L 3323-5 et L 3324-1 du code du travail)

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer un accord de participation à titre volontaire.

3° Fixation du montant de la « réserve spéciale de participation » (RSP) (art. L 3324-1, L 3324-3 et D 3324-1 et suivants du code du travail)

L'accord de participation affecte une partie du bénéfice d'une entreprise à la constitution d'une réserve spéciale de participation qui doit être répartie entre tous les salariés, sous réserve d'une condition éventuelle d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois.

La formule légale de calcul est la suivante (de droit commun) :

$$RSP = (\frac{1}{2}) [B - (5C/100)] \times (S/VA)$$

dans laquelle :

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Il en ressort qu'une double condition doit être remplie pour qu'une réserve de participation puisse être constituée : il faut qu'il y ait un bénéfice et que ce bénéfice soit supérieur à 5 % des capitaux propres.

Des dérogations à la formule légale de calcul sont possibles, la loi prévoyant des plafonds à ne pas dépasser, à savoir la moitié du bénéfice net comptable, ou, au choix des parties, l'un des

trois plafonds suivants :

- 1° Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- 2° Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- 3° La moitié du bénéfice net fiscal.

Les accords doivent aussi respecter certains principes généraux comme le lien avec l'activité de l'entreprise, les fruits de l'expansion, le caractère aléatoire de la réserve spéciale de participation, l'annualité de la base de calcul, l'équivalence des avantages avec la formule légale qui constitue un minimum.

4° Comment conclure un accord de participation ? (art. L 3322-6 du code du travail)

Comme pour l'intéressement, la participation doit être mise en place par voie d'accord conclu :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail
- soit entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs,
- soit au sein du comité d'entreprise
- soit à la suite de la ratification par le personnel à la majorité des deux tiers d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

Le projet d'accord doit, dans tous les cas, être soumis pour avis par l'employeur au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, s'ils existent.

A défaut d'accord, un régime légal subsidiaire de participation s'applique d'autorité.

5° Contenu de l'accord de participation (art. L 3323-1 à L 3323-3 du code du travail)

Les accords de participation doivent comporter les clauses suivantes :

- date de conclusion, de prise d'effet et durée de l'accord
- qualité des signataires
- constat du respect des procédures préalable à la conclusion
- modalités de calcul de la R.SP. (droit commun ou dérogatoire)
- si la RSP est dérogatoire, rappel de la règle de l'équivalence et plafond retenu
- modalités prévues pour la répartition des droits et plafond
- modalités d'information des salariés
- modalités d'information du comité d'entreprise ou des délégués
- modes de gestion de la RSP
- règles intéressant l'indisponibilité des droits
- placement en fonds communs de placement (organisme dépositaire, gestionnaire)
- modalités d'exercice des choix par les salariés quant aux modes de gestion
- affectation résiduelle en l'absence de manifestation d'un choix par le salarié
- modalités de règlement des conflits
- cas et modalités de révision
- condition d'ancienneté des salariés, le cas échéant, (trois mois maximum).

6° Supplément de participation (art. L 3324-9 du code du travail)

L'employeur peut décider de verser un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds légaux et selon les modalités de répartition prévues par l'accord de participation ou par un accord spécifique.

Le total de la participation et du supplément ne doit pas dépasser le plafond individuel d'attribution égal à $\frac{3}{4}$ du plafond annuel de sécurité sociale.

7° La durée de l'accord

Les accords peuvent être conclus sans limitation de durée ou pour une durée déterminée ou être renouvelables par tacite reconduction.

8° Formalités

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, les accords de participation doivent être déposés en cinq exemplaires signés par les parties à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où ils ont été conclus. Selon la qualité des signataires, des pièces justifiant de la qualité et de l'identité de ces derniers doivent être annexées à l'accord.

9° Indisponibilité des droits (art. L 3324-10 et L 3323-5 du code du travail)

Sauf exception, les droits constitués au profit des salariés sont indisponibles pendant cinq ans (8 ans en cas de régime d'autorité).

Exceptions (art. R 3324-22 du code du travail)

Le déblocage anticipé des droits est autorisé dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs
- naissance ou adoption d'un 3^e enfant ou plus
- divorce, séparation ou la dissolution d'un PACS avec garde d'enfant
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par 1 PACS
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs
- la rupture du contrat de travail, la cessation d'activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (décret n° 2009-350 du 30 mars 2009)
- création d'entreprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou partenaire de PACS
- achat ou agrandissement de la résidence principale
- surendettement

10° Régimes fiscal et social

Pour ouvrir droit aux avantages fiscaux et sociaux les accords doivent être déposés à l'Unité territoriale de la DIRECCTE, territorialement compétente, et être conformes aux textes législatifs et réglementaires. Les avantages ne jouent qu'à concurrence des plafonds fixés par les textes.

a) régime social

Les sommes portées à la RSP ne sont pas soumises à cotisations sociales, elles ne constituent pas un élément du salaire.

Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS ainsi qu'aux contributions sociales

Les actions des salariés en paiement de la participation sont soumises à la prescription de droit commun de 5 ans.

b) régime fiscal

Entreprises :

Les sommes affectées à la réserve spéciale de participation :

- sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu
- ne sont pas soumises à la taxe sur les salaires
- une provision pour investissement peut être constituée en franchise d'impôt

Salariés :

- les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées définitivement de l'impôt sur le revenu à l'issue des cinq ans ou en cas de déblocage anticipé autorisé
- les revenus de ces sommes sont soumis à l'impôt sur le revenu du bénéficiaire s'ils sont perçus pendant la période de blocage
- si ces revenus sont réinvestis pendant la période d'indisponibilité, ils sont bloqués et bénéficient de l'exonération d'impôt

L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale peut être assurée selon plusieurs modalités, à savoir :

- le plan d'épargne d'entreprise (PEE)
- le plan d'épargne interentreprises (PEI)
- le plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

Dispositions communes aux trois plans

Lorsqu'une condition minimale d'ancienneté des salariés pour pouvoir bénéficier des plans d'épargne est prévue, celle-ci ne peut pas dépasser trois mois.

Les sommes versées par l'employeur sur les plans d'épargne à titre d'abondement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié devra recevoir un livret d'épargne salariale pour lui faire connaître les dispositifs d'épargne salariale en place dans l'entreprise.

Tout salarié qui quitte son entreprise devra recevoir un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits (sommes et valeurs mobilières) épargnés ou transférés au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale.

I - Le plan d'épargne entreprise (PEE)

(Articles L 3332-1 à L 3332-28 du code du travail)

1° Objet

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif permettant aux salariés de l'entreprise de participer avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. (art. L 3332-1 du code du travail)

Le PEE peut être alimenté par des versements volontaires des salariés, par l'affectation des primes d'intéressement et de participation et par **l'abondement obligatoire de l'entreprise** aux versements personnels des salariés. (art. L 3332-3 et L 3332-11 du code du travail)

Les sommes versées sont, en principe, indisponibles pendant 5 ans (art. L 3332-25 du code du travail). Un déblocage anticipé est possible dans les mêmes conditions qu'en matière de participation (voir p.10).

2° Les entreprises concernées (art. L 3332-3 et L 3335-1 du code du travail)

Toutes les entreprises sont concernées sauf l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers et les établissements publics administratifs.

3° Les bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer au PEE. Une condition d'ancienneté peut être exigée sans toutefois pouvoir excéder trois mois. Les anciens salariés de l'entreprise partis à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEE, sans toutefois avoir droit à un abondement de l'entreprise. (art. L 3332-2 du code du travail).

Dans les entreprises ne dépassant pas 250 salariés, (seuil fixé par l'article 12 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008) l'accès aux PEE est ouvert aux chefs d'entreprises individuelles et aux gérants, présidents, directeurs généraux ou membres du directoire des sociétés ainsi qu'aux conjoints collaborateurs et conjoints associés.

4° Modalités de mise en place d'un PEE

Le PEE peut se mettre en place selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement ou de participation (voir p. 5 et p. 9).

Il peut également être mis en œuvre unilatéralement par le chef d'entreprise. La négociation du plan avec le personnel est obligatoire lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise.

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales ou fiscales (art. L 3332-27 du code du travail), les règlements des PEE doivent être déposés à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où ils ont été établis. L'administration dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt pour contrôler la validité du règlement.

5° Le contenu de l'accord

Le règlement du PEE doit obligatoirement préciser :

- le champ d'application du plan
- la durée pour laquelle il est établi et les conditions dans lesquelles il peut être révisé
- les salariés bénéficiaires et les conditions d'ancienneté éventuellement requises,
- les différentes sources d'alimentation qui doivent être indiquées clairement et en particulier :
 - o les modalités de l'aide minimale obligatoire de l'entreprise ainsi que, s'il y a lieu, les conditions régissant les versements complémentaires de l'entreprise et éventuellement la possibilité d'abonder l'intéressement que le salarié verse après son départ de l'entreprise
 - o si le plan permet aux salariés d'y affecter la participation
- les différentes formules de placement avec indication des Sicav et FCPE destinés à recueillir l'épargne des salariés
- les modalités d'information des salariés
- éventuellement le montant minimum annuel de versement des adhérents par support de placement (qui ne peut dépasser 160 €) (Arrêté du 10 octobre 2001 fixant les conditions d'application de certaines des dispositions relatives à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne).

6° Versements

Le PEE est alimenté par les versements facultatifs des salariés auxquels s'ajoute obligatoirement un abondement de l'entreprise. Le plan peut également recevoir des sommes issues de la participation et de l'intéressement.

Les versements annuels d'un salarié ou d'un dirigeant de société à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de leur rémunération annuelle.

Les conjoints collaborateurs ou associés sans rémunération ainsi que les salariés dont le contrat de travail est suspendu peuvent, depuis le 1.1.06, faire des versements au PEE dans la limite de 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes versées annuellement par l'entreprise, à titre d'abondement, pour chaque salarié, sont limitées à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

7° Affectation de l'épargne

Les sommes recueillies doivent être employées dans un délai de quinze jours à compter de leur versement. Elles peuvent être affectées à l'acquisition de titres :

- d'OPCVM (organismes de placement collectif en valeurs mobilières) : Sicav, fonds communs de placement d'entreprise (FCPE)
- de valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe
- d'actions émises par des sociétés constituées pour le rachat de tout ou partie du capital de la société (RES)

8° Indisponibilité des droits

Les sommes versées sont, en principe, indisponibles pendant 5 ans. Un débloqué anticipé est possible pour les mêmes raisons qu'en matière de participation (voir p. 10).

10° Régime social

Les sommes versées par l'entreprise ou par le salarié ne sont pas soumises à cotisations sociales.

Elles sont soumises à la CSG et CRDS après abattement de 3 % et depuis le 1^{er} janvier 2009 au forfait social (art. L 137-15 à L 137-17 du code de la sécurité sociale).

11° Régime fiscal

Les sommes versées par l'entreprise en tant qu'abondement sont admises en déduction des bénéfices imposables de l'entreprise et exonérées des taxes et participations assises sur les salaires, étant précisé que ces versements sont limités par bénéficiaire et par an, à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale et sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

Pour les salariés, les sommes versées par l'entreprise sont exonérées d'impôt sur le revenu (dans la limite de la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale), à condition d'être maintenues, sauf exceptions autorisées, dans le plan d'épargne pendant au moins cinq ans.

Les versements volontaires des salariés ne sont pas déductibles du revenu de ces derniers.

Les sommes perçues par les dirigeants et salariés au titre de l'intéressement, sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale lorsqu'elles sont affectées au plus tard quinze jours après les avoir perçues à un PEE.

Les produits du PEE sont passibles de la CSG et de la CRDS (sans abattement de 3 %) ainsi que du prélèvement social de 2,3 %. Ils sont exonérés d'impôt sur le revenu s'ils sont réinvestis dans le PEE.

II – Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

(Articles L 3333-1 à L 3333-8 du code du travail)

1° Objet (art. L 3333-1 à L 3333-8, R 3333-1 à R 3333-5 du code du travail)

Le plan d'épargne interentreprises permet à plusieurs entreprises de se regrouper pour instituer un plan d'épargne et favoriser ainsi l'accès des salariés des petites entreprises au dispositif. Le PEI est soumis, sauf exceptions, au régime des plans d'épargne entreprise.

2° Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les mêmes que ceux du PEE

3° Modalités de mise en place (art. L 3333-2, L 3333-3 et L 3333-7 du code du travail)

Le plan peut être mis en place par accord collectif, soit à un niveau géographique donné, soit au niveau professionnel. Il doit donc être négocié entre syndicats représentatifs de salariés et syndicats d'employeurs.

Si le plan est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut également être conclu au sein du comité d'entreprise ou par ratification du projet d'accord à la majorité des 2/3 du personnel de chaque entreprise instituant le plan. Dans ce cas, l'accord doit être conclu dans les mêmes termes au sein de chaque entreprise.

4° Contenu du plan

Le règlement du plan doit déterminer :

- les entreprises signataires ou le champ d'application professionnel et géographique
- la nature des sommes versées, les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies
- les différentes modalités de versements complémentaires des entreprises (facultatif)
- les conditions de désignation des membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement et les modalités de fonctionnement desdits fonds

5° Alimentation du PEI (art. L 3333-3 à L 3335-5, R 3333-2 à R 3333-4 du code du travail)

Un PEI peut être alimenté par les sommes provenant de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés appartenant aux entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, le cas échéant, des versements complémentaires des entreprises. Son règlement prévoit la nature de ces sommes.

6° Formalités

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les règlements des PEI doivent être déposés à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où ils ont été établis.

7° Entreprises de moins de 50 salariés

Lorsqu'il est prévu que le PEI recueille les sommes issues de la participation, ce PEI tient lieu d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés versant volontairement la participation. Son règlement doit inclure les clauses prévues aux articles L 3323-1 à L 3323-3 et L 3324-5 du code du travail concernant un accord de participation et préciser la formule de calcul de la réserve spéciale de participation (art. R 1333-3 du code du travail)

8° Indisponibilité

Mêmes règles qu'en matière de plan d'épargne d'entreprise.

9° Régimes social et fiscal

Le régime du PEE s'applique aux sommes versées sur un PEI par l'employeur au titre de l'abondement.

Pour le reste, les règles relatives au plan d'épargne d'entreprise, s'appliquent également au PEI.

III - Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

(Articles L3334-1 à L3335-1 du code du travail)

1° Objet

Le plan partenarial d'épargne retraite collectif est issu de la loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Il permet aux salariés, par un système d'épargne collectif et facultatif, de se procurer un complément de retraite en se constituant et en gérant avec l'aide de leur entreprise un portefeuille de titres. Il peut bénéficier d'abondements de l'employeur.

Il ne peut être mis en place que si les participants ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte. Il faut, par conséquent, que l'entreprise ait déjà constitué un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI).

L'entreprise qui a mis en place un plan d'épargne d'entreprise depuis plus de trois ans (art 18 loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008) doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif ou d'un régime de retraite supplémentaire.

2° Les entreprises concernées

Le PERCO peut être mis en place soit au niveau d'une entreprise soit au niveau d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques. Il peut également être institué en tant que plan d'épargne interentreprises (PEI) (art. L 3334-4 du code du travail) – voir p. 14.

3° Les bénéficiaires (art. L 3332-1 et L 3332-2 du code du travail)

- les salariés (ancienneté de 3 mois maximum pouvant être exigée)
- les anciens salariés ne bénéficiant pas d'un PERCO dans leur nouvelle entreprise
- certains travailleurs indépendants si le règlement du PERCO le prévoit
- les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs sous certaines conditions
- les dirigeants des entreprises de 1 à 250 salariés ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé

4° Modalités de mise en place

Contrairement aux accords d'intéressement, de participation ou de mise en œuvre d'un plan d'épargne entreprise, un PERCO peut seulement être mis en place par voie d'un accord collectif conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (sauf pour celles couvertes par un accord de branche permettant la conclusion d'un tel accord sans délégué syndical).

L'accord doit être déposé à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où il a été conclu. Le dépôt conditionne l'ouverture du droit aux exonérations fiscales et sociales.

5° Alimentation du PERCO

Le plan peut être alimenté par des sommes provenant de la participation, de l'intéressement ou de tout autre versement volontaire de l'adhérent, et par les abondements de l'entreprise

(art. L 3334-6 du code du travail) ainsi que des montants des droits inscrits à un compte épargne-temps (art. L 3334-10 du code du travail). Les sommes inscrites dans un PEE ou un PEI peuvent également y être transférées avant l'expiration du délai d'indisponibilité propre à ces plans.

Les versements des participants sont plafonnés au quart de leur rémunération annuelle hors sommes issues de la participation ou en provenance d'un PEE ou d'un PIE.

Les participants à un PERCO doivent obligatoirement avoir le choix d'investir leurs avoirs entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant différents profils d'investissement garantissant la diversification et la liquidité des placements (art. L 3334-11 du code du travail). L'acquisition de titres de l'entreprise n'est possible que dans certaines limites, par l'intermédiaire d'un OPCVM. Le plan doit prévoir une possibilité d'investir dans un fonds de placement à caractère solidaire.

6° Indisponibilité

Les sommes versées au PERCO sont en principe indisponibles avant le départ en retraite de l'épargnant sauf dérogations suivantes : (art. L 3334-14 et R 3334-4)

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du compte
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui - est liée par un PACS
- surendettement du participant tel que défini à l'article L 331-2 du code de la consommation
- acquisition de la résidence principale ou remise en état de cette dernière suite à catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel

7° Abondement de l'employeur

Le montant maximal de l'abondement de l'employeur est fixé à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale par bénéficiaire et par an dans la limite du triple de la contribution du bénéficiaire (art. L 3332-11 et R 3334-2 du code du travail). Il ne peut être fixé en fonction de critères individuels et ne peut se substituer au salaire.

Outre le forfait social prévu aux articles L 137-15 à L 137-17 du code de la sécurité sociale, une contribution de 8,20 % (affectée au fonds de réserve des retraites) est payée par l'employeur sur la fraction de l'abondement excédant, par an et par salarié 2 300 € (art. L 137-5 du code de la sécurité sociale). Cette taxe est recouvrée et contrôlée par les URSSAF.

8° Régime social

Dans les limites autorisées, les sommes versées à un PERCO ne sont pas assujetties aux cotisations sociales ni à la taxe sur les salaires.

La CSG et la CRDS sont dues après abattement de 3 %. Elles sont à précompter par l'employeur dès le versement de ces sommes.

9° Régime fiscal

Entreprise

Dans les limites autorisées les sommes versées sont déductibles du bénéfice de l'entreprise.

Les abondements ouvrent droit pour les entreprises à la constitution en franchise d'impôt d'une provision pour investissement égale à un pourcentage de 25 % de ces versements, porté à 35 % pour l'abondement venant en complément pour l'acquisition de parts de fonds de placement à caractère solidaire.

Salariés

Sont exonérées d'impôt sur le revenu :

- les sommes reçues par le salarié au titre de la participation et affectées au PERCO
- les sommes reçues par le salarié au titre de l'intéressement et affectées au PERCO dans la limite de la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 22 157 € pour 2010 (art. 83, 2° du code général des impôts)
- l'abondement versé par l'employeur

Les sommes versées par l'employeur à titre d'abondement viennent en minoration du plafond annuel de déduction au titre des cotisations versées aux régimes supplémentaires de retraite conventionnellement obligatoires (8 % de la rémunération annuelle brute dans la limite de huit fois le plafond annuel de calcul des cotisations de sécurité sociale, soit 22 157 e pour 2010) (art. 83, 2° du code Général des Impôts)

Les revenus du PERCO sont soumis à la CSG et à la CRDS sur les revenus du capital (sans déduction de 3 %) ainsi qu'au prélèvement social de 2,3 %.

10° Délivrance des fonds

La délivrance des sommes s'effectue en principe sous forme de rentes viagères acquises à titre onéreux. Ces dernières ne sont soumises à l'impôt sur le revenu que sur une fraction de leur montant correspondant à la valeur de l'usufruit déterminé selon l'âge de la personne lors de l'entrée en jouissance de la rente.

L'accord instituant le plan peut prévoir des modalités de délivrance en capital qui est alors exonéré d'impôt sur le revenu.

Où s'adresser pour mettre l'intéressement, la participation ou un plan d'épargne d'entreprise en place ?

La plupart des banques et des compagnies d'assurance gèrent des plans d'épargne salariale, à signaler également PRO BTP dans le bâtiment.

A noter que les syndicats CFTC, CFE-CGC, CFDT et CGT ont créé le 29 janvier 2002 un comité intersyndical de l'épargne salariale (C.I.E.S.) qui a labellisé certains organismes gestionnaires de l'épargne salariale, notamment :

- Arcancia Label de Société Générale Assets Management
- Axa Génération (Axa Investment managers)
- CA-AM Label du Crédit Agricole - LCL
- Epargne Responsable de Groupama
- Impact – ISR de Natixis Interépargne
- Macif Epargne de la MACIF
- Social Active du Crédit Mutuel – CIC

Site internet du C.I.E.S. : http://comite.cies.free.fr/index_fichiers/slide0001.htm

Vous trouverez notamment sur ce site le descriptif détaillé des produits labélisés.

Projet de contrat d'intéressement

(cas de l'entreprise dans laquelle n'existe pas
de représentation du personnel)

Préambule

Décrire l'activité de l'entreprise et exposer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition retenus.

Article 1 : OBJET

Entre M chef d'entreprise (ou la société représentée par)

et

les salariés signataires, représentant plus des deux tiers de l'effectif, ainsi qu'en fait foi la feuille d'émargement jointe.

Il est conclu, en application des articles L3312-1 à L3315-5 du code du travail, un accord d'intéressement du personnel aux résultats de l'entreprise.

Article 2 : DUREE

Le présent accord est valable pour une durée de trois ans. Il est renouvelable tacitement de trois ans en trois ans. Il sera applicable pour la première fois à l'exercice Il ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des signataires.

La dénonciation est notifiée au directeur départemental du travail.

Article 3 : CHAMP D'APPLICATION

Bénéficiaire de l'accord d'intéressement tous les salariés de l'entreprise comptant trois mois d'ancienneté au moins dans l'entreprise au début de l'exercice.

Article 4 : MODE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Les sommes attribuées en application du présent accord ne peuvent être assimilées à des salaires.

La prime globale d'intéressement est calculée selon les règles techniques figurant en annexe (ratios techniques ou économiques à mettre au point avec le comptable).

La prime ainsi calculée est répartie comme suit (exemple) :

- pour 40 %, entre les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'exercice, en fonction de leur temps de présence effective ou assimilée en vertu du code du

travail ou de la convention collective applicable,

- pour 60 %, entre les salariés, proportionnellement au total de la rémunération perçue par chacun d'eux, au cours de l'exercice dans la limite de 0,5 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Article 5 : VERSEMENT

Les sommes dues au titre de l'intéressement seront versées mois au plus tard après la clôture de l'exercice (au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice).

Article 6 : INFORMATION

Le chef d'entreprise informera annuellement chaque membre du personnel, par lettre individuelle, des éléments suivants :

- montant de la réserve d'intéressement pour l'exercice écoulé
- montant (individuel) attribué compte tenu des règles définies à l'article 5

Ce décompte doit faire l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie.

Article 7 : REGLEMENT DES DIFFERENDS

Les différends qui pourraient surgir à l'occasion de l'application du présent accord seront soumis à l'arbitrage de

L'arbitre devra faire connaître sa décision 15 jours après avoir été saisi du différend.

Article 8 : PUBLICITE

L'existence du présent accord sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Sera publiée sous la même forme, la date de versement de l'intéressement.

Le présent accord sera adressé dans un délai de quinze jours, par le chef d'entreprise, à l'Unité territoriale de la DIRECCTE et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de

LE CHEF D'ENTREPRISE

LES SALARIES (voir liste d'émargement)

SIÈGE ET SERVICES RÉGIONAUX
Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
67300 Schiltigheim
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 60 65
cma@cm-alsace.fr

SECTION DU BAS-RHIN
Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
BP 10011 Schiltigheim
67013 Strasbourg Cedex
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 79 01
cma.67@cm-alsace.fr

SECTION DE COLMAR
13, avenue de la République - BP 20609
68009 Colmar Cedex
Tél. : 03 89 20 84 50 Fax : 03 89 24 40 42
cma.colmar@cm-alsace.fr

SECTION DE MULHOUSE
12, boulevard de l'Europe - BP 3007
68061 Mulhouse Cedex
Tél. : 03 89 46 89 00 Fax : 03 89 45 44 40
cma.mulhouse@cm-alsace.fr

www.cm-alsace.fr



Chambre de Métiers d'Alsace