
Epargne salariale : tout comprendre pour bien en profiter

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. L'intéressement	p. 5
1 Comment est mis en oeuvre l'intéressement ?	p. 6
2 Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une prime d'intéressement ?	p. 8
3 Quel est le montant et le moment du paiement de l'intéressement ?	p. 9
II. La participation	p. 10
4 Comment est mise en place la participation ?	p. 11
5 Qui peut bénéficier d'une prime de participation ?	p. 12
6 Quels sont les différents modes de gestion de la participation ?	p. 13
7 Quel est le montant et le moment de versement de la participation ?	p. 14
III. Le plan d'épargne d'entreprise	p. 16
8 Plan d'épargne entreprise : comment ça marche ?	p. 17
9 Plan d'épargne entreprise : pour qui ?	p. 18
IV. Le compte épargne temps	p. 19
10 A quoi sert un Compte Epargne Temps ?	p. 20
11 Ai-je droit à un Compte Epargne Temps ?	p. 21
12 Quelles sommes d'argent puis-je verser sur mon CET ?	p. 22
13 Comment un compte épargne temps est-il mis en place dans l'entreprise ?	p. 23
14 Peut-on cumuler ses augmentations de salaire sur le Compte Epargne Temps ?	p. 24
15 Quels jours de congés puis-je cumuler sur mon CET ?	p. 25
16 Quand les sommes versées sur un PERCO deviennent-elles disponibles ?	p. 26
17 Comment le salarié peut-il utiliser les droits accumulés sur son CET ?	p. 27
18 Comment se calcule la Réserve Spéciale de Participation ?	p. 28
19 Que devient le Compte Epargne Temps en cas de rupture du contrat de travail ?	p. 29
20 Quel est le contenu d'un accord de participation ?	p. 30
V. Le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO)	p. 31
21 Comment est répartie la Réserve Spéciale de Participation ?	p. 32
22 Le PERCO : comment ça marche ?	p. 33
23 Quand le salarié peut-il formuler sa demande de versement de participation ?	p. 34
24 Par qui sont versées les sommes qui alimentent un PERCO ?	p. 35
25 Qu'est-ce qu'un supplément de Réserve Spéciale de Participation ?	p. 36

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, *in concreto*, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. L'intéressement

I. L'intéressement

L'intéressement est un régime facultatif permettant aux groupes d'entreprises ou aux entreprises de prévoir une prime au bénéfice de leurs salariés en fonction des résultats de l'entreprise ou du groupe.

1 Comment est mis en oeuvre l'intéressement ?

La mise en place de l'accord d'intéressement peut s'effectuer au niveau du groupe d'entreprise, groupe constitué d'entreprises juridiquement indépendantes, mais entre lesquelles des liens financiers et économiques existent (1).

Il peut être mis en place par un accord-cadre conclu au niveau de l'entreprise et complété par des accords d'établissement. Au niveau de l'établissement, il est possible de limiter le bénéfice de l'accord d'intéressement à certains établissements (2) ;

En principe, l'intéressement au sein de votre entreprise peut être mis en place de 5 manières différentes (3) :

- ? par convention de branche ou accord professionnel ;
- ? par convention ou accord collectif d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives ;
- ? avec les représentants des syndicats ;
- ? avec le Comité Social et Economique (CSE) ;
- ? par ratification des 2/3 du personnel.

Par dérogation, pour les entreprises de moins de 11 salariés dépourvue de délégué syndical ou de CSE, il est possible de mettre en place un dispositif d'intéressement pour une durée de 1 à 3 ans, par décision unilatérale, à condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ou n'ait été conclu depuis au moins 5 ans.

L'accord doit **obligatoirement formuler** (4) :

- ? les **motifs** et les raisons du choix de calcul qui a été fait ;
- ? le champ d'application de l'accord ;
- ? la **formule de calcul et la définition** des éléments retenus ;
- ? le **système d'information** du personnel et du CSE ;
- ? la **période** pour laquelle il est conclu ;
- ? les **critères** de répartition de l'intéressement ;
- ? les **dates** de versements et les modalités d'information des salariés sur l'affectation par défaut de l'intéressement ;
- ? les moyens d'information du personnel et les conditions de vérification des modalités d'exécution de l'accord par le CSE ;
- ? la procédure de règlement des litiges relatifs à l'application ou à la révision de l'accord.

L'intéressement est calculé sur la base des résultats ou performances de l'entreprise, il s'agit de deux critères distincts (5) :

- ? les résultats de l'entreprise renvoient aux indicateurs financiers ou comptable permettant de mesurer la rentabilité de l'entreprise. Il est donc possible de fixer le montant de l'intéressement en fonction du bénéfice fiscal, comptable ou d'exploitation de l'entreprise. Il en est de même sur la valeur ajoutée de l'entreprise (6), le pourcentage du chiffre d'affaire (7), ou la capacité d'autofinancement de l'entreprise (8).
- ? les performances de l'entreprise renvoient à l'atteinte d'objectifs ou l'amélioration de la productivité, il peut s'agir notamment du taux de fréquence d'accident de travail (9).

Ce sont les parties à la négociation de l'accord qui décident ce qui est mis en place. Dans tous les cas, le calcul doit reposer sur des éléments objectifs mesurables, dont la définition est dans l'accord.

L'intéressement doit avoir un caractère aléatoire. Seront donc exclus les calculs reposant sur la prise en compte de la dotation aux amortissements, qui n'a pas un caractère aléatoire car elle dépend d'une décision de l'entreprise (10), mais également les intéressements qui prévoient un minimum garanti (11).

A Noter : L'accord d'intéressement doit en principe être conclu avant le 1er jour de la 2ème moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (12).

Il doit être **déposé dans les 15 jours à compter de la date limite de la conclusion de l'accord** (13). Ce dépôt conditionne l'ouverture du droit aux exonérations sociales et fiscales (14).

La procédure de dépôt est totalement **dématerialisée**, il se fait sur la plateforme « Téléaccords » (15).

Attention : Le contexte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19 ouvre la possibilité de conclure des accords d'intéressement **postérieurement à la date limite habituelle, jusqu'au 31 août 2020** (16). Ces accords peuvent être conclus pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

- (1) Article L.3344-1 du Code du travail
- (2) Article L.3313-2 du Code du travail
- (3) Article L.3312-5 du Code du travail, Ord. n°2020-385, 1er avril 2020 et Loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019, art. 7
- (4) Articles L.3313-1 et L.3313-2 du Code du travail
- (5) Article L.3314-2 du Code du travail
- (6) Cass Soc. 12 décembre 1996, n° 95-11.325
- (7) Cass Soc. 25 mars 1999 n°97-15.910
- (8) Cass Soc. 18 janvier 2001 n°99-15.129
- (9) Cass. Soc 24 septembre 2002 n° 00-18.290
- (10) Cass. Soc 17 décembre 2002, n° 01-20472
- (11) Cass. Soc 26 novembre 1998, n°96-19.367
- (12) Article L.3314-4 du Code du travail
- (13) Articles L.3313-3 et D.3313-1 du Code du travail
- (14) Article L.3314-4 du Code du travail
- (15) Article D.3313-1 du Code du travail
- (16) Ord. n°2020-385, 1er avril 2020 et Loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019, art. 7

2 Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une prime d'intéressement ?

L'intéressement est un régime facultatif qui bénéficie aux salariés et qui a pour objet de les associer collectivement aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Dès lors que vous êtes concerné par le périmètre d'un accord d'intéressement, le contenu de l'accord déterminera si vous en bénéficiiez. Des conditions peuvent être posées à ce bénéfice, dès lors qu'elles ne sont pas discriminatoires (1).

L'accord peut notamment prévoir qu'il ne s'appliquera qu'aux salariés ayant une ancienneté minimale, qui ne peut être supérieure à 3 mois (2).

L'intéressement est collectif, il vise donc tous les salariés. L'accord ne sera pas valable lorsque :

- ? il conditionne le versement de l'intéressement à la présence des salariés tant à l'ouverture qu'à la clôture de l'exercice (3) ou au moment du versement des primes (4) ;
- ? Il exclut du bénéfice de l'intéressement certaines catégories de salariés comme les apprentis (5) ou les salariés détachés à l'étranger (5) ;
- ? Il pénalise les salariés qui ont été absents ou en retards (7).

(1) Article L. 1132-1 du Code du travail

(2) Article L. 3342-1 du Code du Travail

(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 mai 1996, n° 94-12650

(4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 mai 2000, n° 98-22219

(5) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 juin 2000, n° 98-11909

(6) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 novembre 2006, n° 04-19623

(7) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 mai 2003, n° 01-21033

3 Quel est le montant et le moment du paiement de l'intéressement ?

La répartition de l'intéressement entre les salariés peut se faire de trois façons différentes (1) :

- ? soit de manière **uniforme** ;
- ? soit **proportionnellement** aux salaires ;
- ? soit proportionnellement à la **durée de présence** au sein de l'entreprise au cours de l'exercice.

On entend par **période de présence**, les périodes de travail effectif ainsi que les périodes légalement assimilées tel que les congés maternités, d'adoption, les absences suite à un accident du travail ou maladie professionnelle.

C'est l'accord qui définit la date à laquelle le salarié doit percevoir l'intéressement, sachant qu'il ne peut être versé après le **dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice** (2). Lorsque l'exercice correspond à l'année civile, il doit être versé au plus tard le 31 mai.

Attention : Le contexte de la **crise sanitaire** a entraîné la possibilité, pour les entreprises, de **reporter la date limite de versement des primes, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020** (3).

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne peut dépasser chaque année 20% du total des salaires bruts de l'ensemble des salariés de l'entreprise (4).

En principe, il est normalement **imposable**, sauf si les sommes sont placées sur un plan d'épargne d'entreprise dans un délai requis. Dans ce cas, il sera **exonéré d'impôt sur le revenu**, dans la **limite** des trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale (5).

Dans tous les cas, l'intéressement ne sera **pas soumis à cotisations sociales** (6).

(1) Article L.3314-5 du Code du travail

(2) Article L.3314-9 du Code du travail

(3) Ord., n°2020-322, du 25 mars 2020, art.2

(4) Article L.3314-8 du Code du travail

(5) Article L.3315-2 du Code du travail

(6) Article L.3312-4 du Code du travail

II. La participation

II. La participation

Tout salarié d'une entreprise de plus de 50 salariés peut prétendre à une participation aux résultats de l'entreprise.

4 Comment est mise en place la participation ?

La prime de participation est un dispositif obligatoire pour toutes entreprises ou unité économique et sociale, composées de plus de 50 salariés (1). Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également la mettre en place de façon volontaire.

La participation doit être **mise en place** par un **accord collectif**, d'une durée minimale d'un an lequel doit contenir différentes informations obligatoires :

- ? sa **date** de conclusion ainsi que de prise d'effet et sa durée ;
- ? la **formule** servant de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- ? le **plafond** retenu pour le montant global de la réserve ;
- ? la **durée** d'indisponibilité des droits des salariés.

Le **mode de conclusion d'un accord de participation** relève de la seule prérogative de l'employeur. Il peut être mis en place (2) :

- ? par convention ou accord collectif d'entreprise de travail;
- ? par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- ? par accord conclu au sein du Comité Social et Economique (CSE) ;
- ? par ratification du personnel, à la majorité des deux tiers. Si l'entreprise dispose de délégués syndicaux ou d'un comité d'entreprise ? ou d'un comité social et économique (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ?, la ratification ne peut être proposée aux salariés par l'employeur que sur l'accord exprès du CSE, ou d'au moins un délégué syndical.

Lorsqu'une entreprise n'a pas mis en place d'accord de participation, la loi prévoit un régime dérogatoire (3) :

- ? la formule mise en ?uvre pour le calcul de la réserve ;
- ? aucune condition d'ancienneté pour que les salariés puissent en bénéficier ;
- ? la répartition de la réserve se fera proportionnellement en fonction des salaires perçus par chacun ;
- ? les droits sont indisponibles pendant 8 ans.

La formule légale de calcul de la participation prend en compte le bénéfice net de l'exercice, les capitaux propres de l'entreprise, les salaires bruts et la valeur ajoutée (4).

L'accord collectif peut prévoir une autre formule de calcul, mais elle doit accorder aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux qu'ils auraient perçus avec la formule légale.

- (1) Article L.3322-2 du Code du travail
- (2) Article L.3322-6 du Code du travail
- (3) Article L.3323-5 du Code du travail
- (4) Articles L.3324-1 du Code du travail

5 Qui peut bénéficier d'une prime de participation ?

La mise en place de la participation est obligatoire dans les entreprises dans les entreprises d'au moins 50 salariés (1). Il en va de même pour les entreprises d'au moins 50 salariés constituant une Unité économique et sociale (UES).

Tous les salariés de l'entreprise, au sens du droit du travail, peuvent bénéficier de la participation (2), peu importe qu'ils travaillent en France ou à l'étranger. Ce dispositif n'exclut donc pas les salariés expatriés.

Il s'agit de tous les titulaires d'un contrat de travail avec l'entreprise, **toute catégorie de personnel confondue**, peu importe la nature et la durée du contrat.

Sont donc concernés les salariés à temps partiels, ceux dont le contrat est à durée déterminée, les travailleurs à domicile, ou encore les apprentis.

Le salarié doit avoir été effectivement présent dans l'entreprise au cours de tout ou partie de l'exercice.

L'accord de participation peut prévoir une **condition d'ancienneté**, dont le délai maximum exigible est fixé à trois mois (3).

Dès lors que l'ancienneté est atteinte pour un exercice, le salarié a vocation à bénéficier de la participation sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise.

La résiliation du contrat de travail ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation.

Les salariés détachés continuent de relever de l'entreprise avec laquelle ils ont originellement conclu un contrat, c'est-à-dire celle qui continue de les rémunérer et sous la subordination de laquelle ils sont restés (4).

A noter : que les dirigeants non titulaires d'un contrat de travail ne peuvent pas bénéficier de la participation.

Pour finir, dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ont décidé de mettre en place un régime de participation, les chefs d'entreprise, ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier de ce régime (5). Les entreprises passent par un accord de participation.

(1) Article L.3322-2 du Code du travail

(2) Article L.3322-1 du Code du travail

(3) Article L.3342-1 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 23 juin 1988 n°87-10.667

(5) Article L.3323-6 du Code du travail

6 Quels sont les différents modes de gestion de la participation ?

L'accord de participation doit retenir un ou plusieurs modes de gestion des sommes représentant la Réserve Spéciale de Participation pour la durée de blocage de celle-ci (1). Cette réserve peut être gérée dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci.

La gestion de la participation dans l'entreprise peut prendre la forme d'une attribution d'actions de l'entreprise, d'une souscription d'actions pour le rachat de l'entreprise, d'un placement en comptes courants bloqués dans l'entreprise ou autres (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne pour la retraite collective, plan d'épargne interentreprises, versement au compte épargne temps, plan d'épargne du nouvel employeur) (2).

La gestion de la réserve à l'extérieur de l'entreprise peut être prévue par les accords. Les sommes constituant la RSP peuvent être affectées soit à l'acquisition de titres émis par des Sociétés d'investissement à capital variable (SICAV), soit à l'acquisition de parts de Fond Commun de Placement, soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan épargne entreprise.

A noter :

Les frais relatifs aux opérations nécessaires à la tenue de comptes de la participation sont à la charge de l'entreprise.

(1) Article L3323-1 du Code du travail

(2) Articles L3323-2 et D3324-26 du Code du travail

7 Quel est le montant et le moment de versement de la participation ?

En principe, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, le versement ou l'affectation de la prime de participation dues au titre de l'année 2019 doit se faire avant le 1er juin 2020.

Attention : Le contexte de la crise sanitaire a entraîné la possibilité, pour les entreprises, de **reporter la date limite de versement des primes, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020** (1). Cette possibilité de report est aussi offerte pour le versement des sommes dues au titre de la participation qui devait intervenir au cours du 1er semestre 2020.

L'accord de participation peut prévoir la manière dont sera répartie la réserve spéciale de participation :

- ? soit de manière **uniforme** entre tous les salariés ;
- ? soit **proportionnellement** en tenant compte des **revenus** de chacun ;
- ? soit **proportionnellement au temps de présence** de chaque salarié.

Le montant de la participation versée annuellement à un salarié, ne peut excéder les ¾ du plafond de la sécurité sociale, soit actuellement 30393 ?.

Lorsque vous percevez votre participation, vous pouvez décider :

- ? soit le **versement immédiat** de tout ou partie de cette somme ;
- ? soit opter pour son **blocage**.

Vous avez 15 jours après l'ouverture des droits à participation pour décider si vous souhaitez bloquer la somme ou la percevoir immédiatement. A **défaut de choix**, elles sont **automatiquement bloquées, pour un délai de 5 ans** suivant l'existence ou non d'un accord collectif (2).

Les sommes sont bloquées pendant 8 ans à défaut d'accord de participation, si le salarié n'en demande pas le versement immédiat dans les 15 jours suivant la notification de ses droits (3).

La participation est **exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales**, elle reste cependant soumise à la CSG et CRDS (4).

Chaque année, au moment du versement des droits à participation, vous pouvez choisir entre soit percevoir immédiatement cette somme soit opter pour le blocage de cette somme.

Si vous optez pour le blocage, les sommes ne seront en principe pas disponibles pendant 5 ans. A l'issue de cette période, les sommes reçues par le salarié sont exonérées d'impôts.
Pour autant, certains cas particuliers peuvent ouvrir droit au déblocage anticipé de ces sommes. Vous pouvez présenter cette demande chaque année à votre employeur. Dans ce cas, les sommes que vous recevez sont soumises à l'impôt.

Les cas de déblocages anticipés des sommes issues de la participation sont (5) :

- ? le mariage ou la conclusion d'un PACS ;
- ? la naissance l'adoption, si le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- ? le divorce, la séparation ou la dissolution d'un PACS si ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- ? les violences conjugales ;
- ? l'invalidité à 80% de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son PACS, à la condition de n'exercer aucune activité professionnelle ;
- ? le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ;
- ? la rupture du contrat de travail ;
- ? l'affectation des sommes à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- ? l'affectation des sommes à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou la remise en état de la

résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
? la situation de surendettement de l'intéressé.

La demande de versement total ou partiel des sommes est **présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur**, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement (6). Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

(1) Ord., n°2020-322, du 25 mars 2020, art.2

(2) Article R.3313-12 du Code du travail

(3) Article R.3324-21-1 du Code du travail

(4) Articles L.3325-1 et L.3325-2 du Code du travail

(5) Article R.3324-22 du Code du travail

(6) Article R.3324-23 du Code du travail

III. Le plan d'épargne d'entreprise

III. Le plan d'épargne d'entreprise

Le plan d'épargne entreprise vous permet de vous constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Toutes les entreprises peuvent le mettre en place, peu importe son effectif.

8 Plan d'épargne entreprise : comment ça marche ?

Dès la conclusion de son contrat de travail, le salarié doit être informé via le livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise (1).

En outre, le règlement du Plan épargne d'entreprise (PEE) détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de l'existence, du contenu et du fonctionnement de ce plan, notamment sur les choix de placement (nature des placements, niveau de rendement, etc.) (2).

Le gestionnaire doit aussi fournir aux adhérents un document d'information qui présente la politique et les objectifs d'investissement, le profil à risque ou de rendement de chaque fonds, les performances passées de ces fonds ainsi que les frais et commissions. Il doit également fournir un relevé annuel de situation avec les choix d'affectation de l'épargne et le montant des valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente (3).

Dans le règlement du PEE doit figurer :

- le champ d'application de plan ;
- sa durée (déterminée ou indéterminée) et ses conditions de révision ;
- les salariés bénéficiaires et le cas échéant, les conditions d'ancienneté ;
- les sources approvisionnement du plan ;
- les modalités de placement avec en annexe, les critères de choix et la liste des instruments de placement ainsi que les notices des sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) et des fonds de placement offerts aux adhérents (4) ;
- les modalités de modification de l'affectation de l'épargne ;
- les conditions d'information des salariés ;

Les versements qui y sont effectués peuvent être constitués de :

- votre participation aux résultats de l'entreprise ;
- votre intéressement ;
- versements volontaires ;
- compte épargne-temps
- des versements complémentaires de l'employeur appelés abondement.

C'est au salarié de définir volontairement le montant qu'il va verser, dans la limite du plafond légal qui correspond à 25% de sa rémunération annuelle brute. Néanmoins il peut y avoir un seuil minimum de versement obligatoire (5).

Une fois votre plan alimenté, vous bénéficiez d'un compte individuel dont la gestion est organisée soit par votre entreprise, soit par un organisme choisi par votre entreprise à cet effet.

Les versements servent à l'acquisition de différents types de valeurs boursières.

La particularité du plan est que les fonds versés sont bloqués pendant au moins 5 ans (6). Toutefois, des causes de déblocage existent (7) :

- mariage ou PACS ;
- naissance ;
- adoption ;
- divorce ou séparation dans le cadre du PACS ;
- les violences conjugales ;
- invalidité ;
- décès ;
- cessation du contrat de travail ;
- création ou reprise d'une entreprise ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- surendettement.

(1) Article L.3341-6 du Code du travail

(2) Article L.3332-7 du Code du travail

(3) Article L.3332-7-1 du Code du travail

(4) Article R.3322-1 du Code du travail

(5) Articles L. 3332-10 et R.3332-9 du Code du travail

(6) Article L.3332-5 du Code du travail

(7) Articles R.3324-22 du code du travail

9 Plan d'épargne entreprise : pour qui ?

Le Plan d'Epargne d'Entreprise peut être mis en place dans n'importe quelle entreprise et bénéficier à tous les salariés, toutefois, une condition d'ancienneté peut être requise, mais elle ne saurait être supérieure à trois mois (1).

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise suite à un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEE, à condition de ne pas avoir retiré lors de leur départ l'intégralité de leur PEE. Ils ne pourront toutefois bénéficier de l'abondement de l'employeur s'il y'en a un de prévu (2).

Ceux qui ont quitté l'entreprise pour un autre motif, ne peuvent verser dessus que les sommes obtenues au titre de l'intéressement ou de la participation (3).

Dans certaines entreprises comptant jusqu'à 250 salariés, les gérants, le directeur général, le chef d'entreprise peuvent participer au plan d'épargne entreprise (4).

(1) Article L.3342-1 du Code du travail

(2) Article L.3332-2 du Code du travail

(3) Article R.3332-13 du Code du travail

(4) Article L.3332-2 du Code du travail

IV. Le compte épargne temps

IV. Le compte épargne temps

Mis en place par accord collectif, le compte épargne temps vous permet d'accumuler des droits à congé rémunéré ou bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie de période de congé ou repos non pris.

10 A quoi sert un Compte Epargne Temps ?

Le compte épargne temps (CET) doit être mis en place au sein de votre entreprise par un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ou à défaut, par application d'une convention ou d'un accord collectif au niveau de la branche professionnelle dont relève l'employeur (1).

Il vous permet **d'accumuler des droits à congé rémunéré ou bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée** en contrepartie de période de congé ou repos non prises ou des sommes que vous yavez affectées (2).

A noter :

Il n'est possible d'affecter son congé annuel sur le CET que pour la fraction qui dépasse 24 jours ouvrables.

Cet accord prévoit (3) :

- les **conditions** et limites pour alimenter le CET ;
- les **modalités** de gestion du CET ;
- les conditions d'utilisation, liquidation, transfert des droits d'un employeur à un autre.

C'est l'accord qui devra préciser les modalités d'alimentation du CET. Il pourra être alimenté :

- **en temps**, c'est-à-dire en cumulant les repos acquis du fait des heures supplémentaires, ou les jours de repos accordés au titre de l'aménagement du temps de travail ;
- **en argent**, vous pouvez donc décider d'affecter sur ce CET, les augmentations ou compléments du salaire de base, les primes et indemnités conventionnelles.

Vous pourrez également utiliser par la suite ce CET de deux manières :

- soit sous forme de congés, en prenant des congés à votre initiative, il peut ainsi financer des périodes de congé sabbatique, congé parental d'éducation,etc. ;
- soit sous forme monétaire, vous pouvez ainsi demander à utiliser vos droits acquis sur le CET, en obtenant un complément de rémunération.

(1) Articles L.3151-1 et suivants du Code du travail

(2) Article L.3151-2 du Code du travail

(3) Article L.3152-2 du Code du travail

11 Ai-je droit à un Compte Epargne Temps ?

Le compte épargne temps, peut être mis en œuvre dans toutes les entreprises, sans condition d'effectif ni de profession. Il s'applique en principe à tous les salariés, y compris les télétravailleurs, et les employés de maison (1).

Il est mis en place par accord collectif d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, ou à défaut, par application d'une convention ou d'un accord au niveau de la branche professionnelle.

Aucune disposition légale ne prévoit de condition pour bénéficier d'un CET, tout doit être prévu par la négociation collective, dans l'accord le mettant en œuvre.

L'accord devra ainsi prévoir :

- les conditions et limites dans lesquels le CET est alimenté ;
- les modalités de gestion du CET ;
- les conditions d'utilisation, de liquidation et transfert des droits d'un employeur à un autre (2).

L'accord pourra également prévoir d'autres clauses comme :

- l'ancienneté minimale requise pour en bénéficier ;
- la nature du contrat de travail visé pour en bénéficier (CDD, CDI, etc.) ;
- un délai pour utiliser les droits acquis dans le CET ;
- les modalités de conversion en valeur des jours de repos et inversement.

Vous devez donc vous référer à ces différents textes, pour savoir si vous pouvez bénéficier d'un compte épargne temps.

(1) Circulaire DRT n°2006-09 du 14 avril 2006

(2) Article L.3152-1 du Code du travail

12 Quelles sommes d'argent puis-je verser sur mon CET ?

Le Code du travail ne prévoit pas de liste des sommes pouvant être affectées au CET. Il revient donc à l'accord collectif de prévoir toutes ces modalités (1).

Les sommes y étant affectées peuvent être :

- des majorations de salaires liés aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les augmentations ou compléments du salaire de base ;
- les primes et indemnités conventionnelles ;
- les sommes perçues au titre de l'intéressement (2) ;
- les sommes perçues au titre de la participation ou celles placées sur un plan d'épargne d'entreprise (3).

Le versement qui est effectué n'est décidé que par vous et votre employeur ne peut vous l'imposer.

Votre employeur peut également abonder les droits qui y figurent. Il peut le faire en temps ou en argent. Pour autant, cet abondement ne doit pas être versé à la place d'un élément de rémunération.

A noter :

Dans tous les cas, il convient de se reporter à l'accord collectif ou la convention collective qui a mis en place le CET dans l'entreprise puisqu'il prévoit toutes ces modalités.

(1) Article L.3152-1 du Code du travail

(2) Article L.3343-1 du Code du travail

(3) Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008

13 Comment un compte épargne temps est-il mis en place dans l'entreprise ?

Le compte épargne temps est institué :

- de façon prioritaire par une convention ou un accord collectif d'entreprise, d'établissement ;
- s'il n'existe pas d'accord d'entreprise, par application d'une convention ou un accord au niveau de la branche professionnelle (1).

Un accord de groupe peut également mettre en place un CET et les modalités seront ensuite définies par un accord d'entreprise (2).

L'objectif est de permettre aux entreprises d'instituer un système de CET adapté à ses particularités.

L'accord collectif instituant le CET prévoit :

- les limites et conditions pour alimenter le CET en temps ou en argent,
- les modalités de gestion du CET,
- les modalités d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

(1) Articles L.3151-1 du Code du travail

(2) Circulaire DGT n° 2008-20 du 13 novembre 2008

14 Peut-on cumuler ses augmentations de salaire sur le Compte Epargne Temps ?

Les sommes qui peuvent être versées sur un compte épargne temps sont directement définies par l'accord collectif qui le met en place. Il vous revient donc de vérifier ce qui est prévu par cet accord (1).

Pour autant, il a déjà été reconnu que l'accord pouvait prévoir que le salarié avait la possibilité d'affecter ses augmentations et compléments de son salaire de base sur son CET.

L'accord peut également prévoir que les majorations de salaire accompagnant les heures supplémentaires, ainsi que les primes et indemnités conventionnelles, les sommes perçues au titre de l'intéressement peuvent être affectées au CET.

Il est important de noter que cette affectation ne peut être décidée que par le salarié.

(1) Articles L.3152-2 et L 3343-1 du Code du travail.

15 Quels jours de congés puis-je cumuler sur mon CET ?

C'est à l'accord collectif mettant en place le CET, qu'il revient de définir les congés qui peuvent être placés par le salarié dans son compte.

On peut dresser une liste de ceux qui ont déjà été admis à ce placement :

- tout ou partie des jours de congés payés annuels qui excèdent 24 jours ouvrables, c'est-à-dire la 5ème semaine de congés payés, ainsi que les jours de fractionnement ou les congés conventionnels (1) ;
- les heures de repos compensateur acquises en contrepartie des heures supplémentaires soit le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire ;
- les journées et demi-journées de congés obtenues en contrepartie de l'aménagement du temps de travail, soit la RTT ;
- les journées et demi-journées de repos dont bénéficient les cadres au forfait jour ou les heures effectuées au-delà de la convention de forfait.

A l'inverse, les jours de congés acquis au titre de la protection de la santé et de la sécurité, ne peuvent être placés dans le CET.

Par ailleurs, l'employeur peut prendre l'initiative d'alimenter le CET du salarié avec les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail (2).

Il peut également décider d'abonder votre CET, en temps ou en argent s'ajoutant aux éléments que vous avez placé sur ce compte. Dans ce cas, son abondement correspondra à des jours de repos ou sommes d'argent qu'il ne vous doit pas au titre de votre rémunération par exemple (3).

Il convient donc de vous rapporter à l'accord collectif mettant en place le CET pour vérifier les congés que vous pouvez y placer.

(1) Article L.3151-2 du Code du travail

(2) Article L.3152-1 du Code du travail

(3) Circulaire DGT n° 20, du 13 novembre 2008

16 Quand les sommes versées sur un PERCO deviennent-elles disponibles ?

En principe, les sommes versées sur le Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du salarié, sauf cas de déblocage anticipé autorisé.

Un déblocage anticipé des sommes investies sur le Perco avant le départ à la retraite est possible dans les cas suivants (1) :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- acquisition ou remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle ;
- état de surendettement du participant au plan, et ce sur demande du président de la commission de surendettement ou du juge ;
- invalidité reconnue du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan.

Le capital que vous obtenez grâce au PERCO est exonéré d'impôt sur le revenu, mais soumis aux prélèvements sociaux à hauteur de 17,2%.

La rente viagère quant à elle est partiellement exonérée de l'impôt sur le revenu. La base imposable est abattue selon l'âge du bénéficiaire (2) :

- pour les personnes de 50 à 59 ans : 50 %
- pour les personnes âgées de 60 à 69 ans : 60%
- pour les personnes âgées au moins de 70 ans : 70%

La part de la rente soumise à l'impôt sur le revenu est également soumise aux prélèvements sociaux.

(1) Article R. 3334-4 du Code du travail

(2) Article 158 du Code général des impôts

17 Comment le salarié peut-il utiliser les droits accumulés sur son CET ?

C'est la convention ou l'accord collectif instituant le CET dans l'entreprise qui définit la manière dont le salarié peut utiliser les droits qu'il a accumulé sur son CET.

Ainsi, la convention ou l'accord collectif peut prévoir que le salarié utilise son CET de deux manières, soit sous forme de congés soit sous forme monétaire.

- **Sous la forme de congé :**

Dans ce cas, les congés qui peuvent être pris, vous permettent d'indemniser divers temps non travaillés. Ils doivent être définis par l'accord collectif. Il peut s'agir d'un congé parental, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création ou reprise d'une entreprise, etc.

Lorsque vous alimentez votre CET par des heures de travail, celles-ci peuvent être prises par la suite pour aménager votre temps de travail et adapter vos horaires aux fluctuations d'activité.

- **Sous la forme monétaire :**

Dans tous les cas, et même si l'accord collectif ne le prévoit pas, vous pouvez utiliser votre CET pour compléter votre rémunération ou quitter de manière anticipée, vos fonctions (1).

Si vous avez placé vos congés annuels sur votre CET, ils ne peuvent être prise que sous forme de congés, sauf s'agissant des congés de fractionnement ou des congés auxquels vous pouvez prétendre en raison d'une convention collective (2).

Dans d'autres cas, vous pouvez également utiliser votre CET pour :

- Alimenter un plan d'épargne salariale (3) ;
- Contribuer au financement des prestations de retraite, comme le versement sur un PERCO ou régime de retraite supplémentaire (4) ;
- Racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes (5).

(1) Article L.3151-3 du Code du travail

(2) Article L.3151-3 du Code du travail

(3) Articles L.3332-1 et L.3333-2 du Code du travail

(4) Article L.3334-2 du Code du travail

(5) Article L.351-14-1 du Code de la sécurité sociale

18 Comment se calcule la Réserve Spéciale de Participation ?

La loi fixe une formule de calcul applicable aux accords de droit commun, à savoir : $RSP = \frac{1}{2} [(B - 5C/100) \times S/VA]$ (1) :

RSP : Réserve Spéciale de Participation

B : Bénéfice net

C : Capitaux propres de l'entreprise

S : Masse Salariale

VA : Valeur Ajoutée

Le montant de la réserve doit être calculé après clôture des comptes de l'exercice.

Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu.

Une déduction représentant la rémunération au taux de 5% des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini.

La RSP des salariés est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat de ces opérations le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

Les accords de participation peuvent prévoir une base de calcul différente, mais doivent respecter certains principes (2) :

- prévoir une participation liée aux résultats de l'entreprise ;
- comporter pour les salariés des avantages au moins équivalents par rapport au calcul de droit commun ;
- prendre en compte l'évolution de la valeur des actions ou parts sociales de l'entreprise au titre du dernier exercice clos ;
- respecter un plafond.

A noter :

Si les principes généraux de la participation ne sont pas respectés, les exonérations accordées sont susceptibles d'être remises en cause en cas de contrôle par le service des impôts ou par l'URSSAF.

(1) Article L3324-1 du Code du travail

(2) Article L3324-2 du Code du travail

19 Que devient le Compte Epargne Temps en cas de rupture du contrat de travail ?

L'accord collectif peut prévoir la possibilité que vos droits soient transmis à un nouvel employeur (1). S'il ne prévoit pas cette possibilité, vous pouvez demander la liquidation des droits acquis.

Dans ce cas, vous pouvez soit :

- percevoir une **indemnité monétaire** d'un montant égal aux droits acquis. Cette indemnité sera **soumise à cotisations sociales, CSG et CRDS**. Votre employeur ne peut pas refuser de débloquer cette somme, aux motifs que votre faute lourde pourrait être par la suite indemnisée (2).
- demander, en accord avec l'employeur, que vos droits soient **convertis en unité monétaire et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations**. C'est à l'employeur qu'il reviendra de faire le transfert. Il devra joindre la demande écrite du salarié ainsi qu'une déclaration de consignation qu'il aura lui-même rédigée (3).

A noter :

En cas de décès du salarié, les droits épargnés sur le compte épargne temps sont dus à ses ayants droits (4).

(1) Article L.3152-2 du Code du travail

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 octobre 2010, n° 09-41667

(3) Article D.3154-5 du Code du travail

(4) Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008

20 Quel est le contenu d'un accord de participation ?

Un accord de participation doit énoncer les règles de calcul et de gestion de la réserve de participation, et permettre aux salariés de comprendre l'ensemble du mécanisme.

Pour être valable, il doit contenir un certain nombre de **clauses obligatoires** :

- les conditions d'information des salariés sur l'existence, le contenu et l'application du régime de participation (1) ;
- la date de conclusion, de prise d'effet et la durée pour laquelle il est conclu ;
- la base, les modalités de calcul (formule de calcul), ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation (2) ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés (3) ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires (4) ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés (1) ;
- les modalités d'information des bénéficiaires sur le montant des droits à la participation dont ils peuvent demander le versement et le délai dans lequel ils peuvent formuler leur demande (5).

Il contient également **une clause d'équivalence** avec le droit commun, lorsqu'il déroge à la formule de calcul légale, et le plafond retenu pour le montant global de la réserve de participation. A défaut, la moitié du bénéfice net comptable est retenu comme plafond.

Il est aussi possible d'indiquer, dans le texte de l'accord, les modalités de règlement des litiges et les modalités de révision de l'accord.

L'accord peut comporter d'autres **clauses, facultatives**, et vont correspondre aux adaptations ou aux précisions que les parties souhaitent adopter, par rapport aux dispositions légales, afin de prendre en compte les spécificités de l'entreprise.

Exemple : l'ancienneté requise des bénéficiaires, les modalités de répartition selon la durée de présence dans l'entreprise, etc. Une clause de renonciation individuelle n'est pas admise, dans la mesure où ce type de clause va à l'encontre du caractère collectif des dispositifs de participation financière (6).

(1) Article L3323-1 du Code du travail

(2) Article L3322-2 du Code du travail

(3) Article R3324-22 du Code du travail

(4) Article L3324-5 du Code du travail

(5) Article R3324-21-1 du Code du travail

(6) Circulaire 14 septembre 2005, NOR : SOCX0508715C

V. Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

V. Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Le plan d'épargne pour la retraite collective (Perco) permet aux salariés de se constituer une épargne, accessible uniquement au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

Attention : A compté du 1^{er} octobre 2020, le PERCO ne sera plus commercialisable. La Loi PACTE a créé un nouveau dispositif de plan épargne retraite.

21 Comment est répartie la Réserve Spéciale de Participation ?

A défaut d'accord, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus ; le montant des droits susceptible d'être attribué à un salarié au titre d'un exercice ne peut pas dépasser les 3/4 du plafond annuel de sécurité sociale, soit 30 852 euros pour 2020 (1). Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement à la hausse ou à la baisse (2).

La répartition de la réserve peut :

- être uniforme (tous les salariés recevront le même montant qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel ou embauchés en cours d'année) ;
- être proportionnelle aux salaires (entendre salaires bruts) ;
- être proportionnelle à la durée de présence ;
- combiner conjointement plusieurs critères.

Les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique de participation.

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la Réserve Spéciale de Participation est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, sans que ce total n'excède 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (en 2020 et 2021, 164 544 euros) (3).

A savoir :

Le plafond de sécurité sociale applicable est celui correspondant à l'exercice au titre duquel la réserve de participation est attribuée (4).

(1) Article D3324-12 du Code du travail

(2) Article L3324-5 du Code du travail

(3) Article D3324-10 du Code du travail

(4) Article D3324-15 du Code du travail

22 Le PERCO : comment ça marche ?

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) permet aux salariés de se constituer une épargne, disponible au moment du départ à la retraite sous forme de rente ou de capital (1).

Lorsque cela est possible, le choix du versement en capital ou en rente se fait au moment du départ en retraite (2).

Ce PERCO peut prévoir que l'adhésion des salariés sera automatique, dans ce cas, chacun doit être informé individuellement et vous disposez de 15 jours pour renoncer à cette adhésion (3).

Ce dispositif est ouvert à tout salarié (également aux chefs d'entreprises ou dirigeants). Néanmoins, une condition d'ancienneté, de 3 mois maximum, peut être exigée par l'accord collectif le mettant en place.

Le Perco permet de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières constitué par des titres émis par les SICAV et des parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

L'entreprise propose un choix entre 3 organismes de placements collectifs au minimum, qui doivent présenter des profils d'investissement différents.

(1) Article L.3334-15 du Code du travail

(2) Article R.3334-3 du Code du travail

(3) Articles L.3334-5-1 et D.3334-3-1 du Code du travail

23 Quand le salarié peut-il formuler sa demande de versement de participation ?

L'accord de participation précise la date à laquelle le salarié bénéficiaire de la participation doit être informé par son employeur du montant auquel il a droit (1).

Une fois informé du montant attribué au titre de sa participation, le salarié doit formuler sa demande de versement dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé (1).

A défaut de disposition conventionnelle, le salarié bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant du montant attribué et de la somme dont il peut demander en tout ou partie le versement (1).

Si le salarié ne demande pas le versement de ces sommes dans ce délai de 15 jours, elles ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

(1) Article R3324-21-1 du Code du travail

24 Par qui sont versées les sommes qui alimentent un PERCO ?

Les sommes peuvent être versées par le salarié et si l'accord le prévoit par l'employeur.

Les sommes versées par le salarié peuvent provenir :

- de l'épargne personnelle (dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle) ;
- de l'intéressement et de la participation ;
- d'un compte épargne-temps (CET) ;
- des sommes correspondant à des jours de repos dès lors que vous n'avez pas de compte épargne temps (dans la limite de 10 jours par an).

L'employeur peut également abonder la somme versée par le salarié (1). Cet abondement est limité à 16% du plafond annuel de la sécurité sociale (2). Le montant total ne pourra non plus excéder le triple de ce que le salarié a versé.

Dans certains cas, l'employeur pourra procéder à un versement initial et à des versements périodiques (3), c'est-à-dire avant même que le salarié n'y ait versé quelque chose. Ce montant sera limité à 2% du plafond annuel de la sécurité sociale (4).

Lorsque la participation est versée sur le PERCO, elle peut donner droit également à abondement.

(1) Article L.3332-11 du Code du travail

(2) Article R.3334-2 du Code du travail

(3) Article L.3334-6 du Code du travail

(4) Article D.3334-3-2 du Code du travail

25 Qu'est-ce qu'un supplément de Réserve Spéciale de Participation ?

En plus de la somme versée au titre de la participation, l'entreprise peut décider de verser un supplément de Réserve Spéciale de Participation (1).

En effet, le conseil d'administration, le directoire, ou à défaut, l'employeur, peut décider de verser un supplément de RSP au titre de l'exercice clos.

La décision d'attribuer un supplément de participation ne peut intervenir qu'au titre du dernier exercice clos dès lors que celui-ci était bien couvert par un accord, même si ce dernier a expiré au moment de la décision.

Ne peuvent verser un tel supplément, que les entreprises ayant déjà attribué de la participation à leurs collaborateurs au titre de l'exercice considéré.

Le montant global du supplément de RSP est librement fixé sous réserve de respecter les plafonds légaux.

(1) Article L3324-9 du Code du travail