

Chapitre 22

QCM

- 1. a.** La participation aux résultats est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le décompte se fait au niveau de l'entreprise et non de l'établissement. Le seuil doit avoir été atteint pendant au moins 5 années consécutives.
- 2. b.** Le régime de participation est mis en place par accord d'entreprise ou décision du CSE ou de l'employeur. Cependant, même en cas de décision de l'employeur, elle doit être ratifiée par les salariés à la majorité des deux tiers.
- 3. c.** L'intéressement est un régime facultatif. Il s'agit de l'une des différences notables avec le régime de participation.
- 4. b.** Le PEE permet d'épargner des sommes provenant de l'intéressement, de la participation, d'un versement volontaire du salarié et/ou de l'employeur.
- 5. c.** Le bilan social doit être mis en place pour toute entreprise ou tout établissement employant au moins 300 salariés. Il est établi annuellement et porte sur l'année en cours et les deux années précédentes.
- 6. a. et b.** La mise en place de la participation est obligatoire au niveau des entreprises mais également dans le cadre des UES qui dépassent le seuil de 50 salariés. En revanche, le décompte ne se fait pas au niveau des établissements.
- 7. b. et c.** Pour être valable, l'accord de participation doit être écrit et signé par les parties, employeur et OSR ou CSE, puis déposé sur le site du ministère de l'Emploi. Les modalités d'adoption de l'accord de participation varient selon les personnes avec lesquelles il est négocié.
- 8. a. et b.** Le montant de la participation versée au salarié est fixé en principe selon un calcul précisé dans la loi. Ce montant étant fonction des résultats de l'entreprise, il ne sera pas le même dans toutes les entreprises. L'employeur peut décider d'un mode de calcul différent, à condition qu'il soit plus favorable et il peut également verser des abondements.
- 9. a. et c.** Les sommes versées dans le cadre de la participation sont en principe bloquées pour une durée de 5 ans, mais elles peuvent faire l'objet d'un versement immédiat si le salarié en fait la demande ou d'un déblocage exceptionnel, en fonction des cas fixés de façon limitative par la loi.
- 10. b. et c.** Le montant de l'intéressement est un montant aléatoire en fonction des résultats de l'entreprise, avec la possibilité d'un abondement supplémentaire de la part de l'employeur. Dans tous les cas, ce montant doit dépendre des résultats de l'entreprise et ne peut donc pas être fixé à l'avance.
- 11. b. et c.** La réserve de participation se calcule en fonction des capitaux propres, des salaires bruts et de la valeur ajoutée. Les effectifs n'entrent pas dans la formule de calcul.

L'employeur peut négocier une formule de calcul différente, à condition qu'elle soit plus favorable pour les salariés.

La formule est : $R = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times S/VA$.

B = bénéfice net de l'entreprise ; C = capitaux propres ; S = salaires bruts ; VA = valeur ajoutée

12. a. et b. Les modalités de versement de la participation peuvent dépendre de la durée de présence du salarié dans l'entreprise ou du salaire perçu par le salarié. Il est également possible de prévoir de mixer ces différents critères ou de faire une répartition uniforme entre les salariés.

13. c. Le forfait social est un impôt concernant les sommes perçues par les salariés dans le cadre de l'intéressement ou de la participation. Les entreprises de moins de 250 salariés sont exonérées sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement. Le forfait social est dû sur la participation dans les entreprises de 50 salariés et plus.

14. a. et c. Le PEE concerne tous les salariés, sauf condition d'ancienneté de 3 mois maximum et toutes les entreprises qui le souhaitent. Il peut être mis en place de façon facultative par toute entreprise. En revanche, lorsqu'il y a un accord de participation, la mise en place d'un PEE est obligatoire ; seule la négociation est obligatoire en cas de mise en place d'un accord d'intéressement.

15. c. Le PER collectif est un plan d'épargne facultatif sur accord collectif, décision du CSE ou décision unilatérale de l'employeur. Cependant, lorsque l'entreprise a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans, elle est tenue d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERECO.

Exercices

EXERCICE 1 – INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION AU SEIN DE LA SA INFODIRECT

- 1. Conseillez à David Samson le régime de participation aux résultats le mieux adapté à ses attentes.**

Principes juridiques

Le régime de la participation aux résultats est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus pendant 5 années consécutives. Le régime de l'intéressement est facultatif. Le mode de calcul de la réserve de participation est imposé par la loi, tandis que le mode de calcul de la prime d'intéressement est librement fixé dans l'accord d'intéressement même s'il doit rester aléatoire et dépendre des résultats ou performances de l'entreprise.

Application au cas

En l'espèce, nous pouvons conseiller à David Samson de mettre en place un système d'intéressement, les effectifs de l'entreprise étant inférieurs à 50 salariés. Il pourra ainsi motiver ses salariés, tout en gardant une certaine souplesse sur le mode de calcul de la prime d'intéressement. Il doit cependant avoir l'accord des salariés, par l'intermédiaire des

délégués syndicaux, des représentants élus ou par référendum.

2. **Vérifiez si David Samson peut fixer les critères qu'il souhaite pour le versement de cette prime.**

Principes juridiques

La prime d'intéressement est un avantage collectif qui doit bénéficier à tous les salariés. Une condition d'ancienneté minimale peut être prévue par l'accord d'intéressement, mais sans dépasser 3 mois. La prime d'intéressement est répartie selon les critères fixés dans l'accord d'intéressement (salaire, durée de présence), mais en aucun cas selon des critères individuels.

Application au cas

Attention

Vous devez préciser si les critères retenus par l'employeur sont valables. À défaut de précision, vous devez lui indiquer précisément ce qu'il n'a pas le droit de faire.

En l'espèce, la répartition des bénéfices réalisée à travers le versement de cette prime d'intéressement pourra tenir compte de l'investissement des salariés du fait des critères fixés. Cependant, en aucun cas il ne pourra fixer des critères individuels.

3. **Précisez à Marc Jirrot la date à laquelle cette somme sera versée et les effets en cas de retard dans le versement.**

Principes juridiques

En cas d'accord d'intéressement, les sommes attribuées aux salariés ne sont pas bloquées. Elles doivent être versées au plus tard le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice. En cas de retard, l'entreprise devra verser des intérêts aux salariés concernés.

Application au cas

En l'espèce, Marc peut demander le versement d'intérêts de retard suite au non-versement de sa prime d'intéressement dans le délai fixé par la loi. Cependant, le versement a eu lieu 2 mois après la clôture de l'exercice ; l'employeur n'est donc pas hors délai.

EXERCICE 2 – MISE EN PLACE DE LA PARTICIPATION ET D'UN PERECO AU SEIN DE LA SARL TECKDUR

1. **Indiquez à Robert Prisson les modalités de mise en place d'un accord de participation.**

Attention

Avant de vous prononcer sur les modalités de mise en place d'un accord de participation, vous devez commencer par vérifier si la condition de seuil est atteinte, rendant cette mise en place obligatoire.

Principes juridiques

Pour instaurer un système de participation aux résultats, l'employeur dispose de plusieurs modalités. Il peut négocier et signer un accord d'entreprise avec les délégués syndicaux, et

mettre en place un accord au sein du CSE. Enfin, il peut faire ratifier par les salariés, à la majorité des deux tiers, un projet à son initiative.

Application au cas

En l'espèce, la SARL Teckdur a 51 salariés et a donc atteint le seuil rendant la participation obligatoire. Robert devra choisir entre les différentes modalités précitées, en fonction de la présence ou non de DS dans son entreprise ou du CSE.

2. **Présentez à Vincent et Adèle les modalités de versement de la prime de participation.**

Principes juridiques

Les sommes acquises dans le cadre de la participation sont en principe bloquées pendant 5 ans et, ainsi, exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Le salarié peut demander à bénéficier d'un versement immédiat. Dans ce cas, les sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu. Il existe également des cas de déblocage anticipé (mariage, naissance, divorce, décès).

Application au cas

En l'espèce, Vincent peut demander à bénéficier du versement immédiat sans avoir de motif à donner. Il devra cependant respecter les conditions fixées dans l'accord de participation et les sommes perçues seront soumises à l'impôt sur le revenu.

3. **Présentez les conditions de mise en place d'un PERECO.**

Principes juridiques

Le PERECO est mis en place de façon facultative par l'employeur par accord collectif, selon les mêmes modalités qu'un PEE. La négociation collective est d'ailleurs obligatoire si l'entreprise bénéficie d'un PEE depuis plus de 3 ans.

Attention

La mise en place d'un accord de participation rend obligatoire la mise en place d'un PEE. Or, lorsqu'un PEE est mis en place, l'entreprise doit ensuite prévoir la négociation d'un PERECO.

Application au cas

En l'espèce, l'entreprise de Robert Prisson n'ayant pas mis en place de PEE, la négociation d'un PERECO n'est pas obligatoire. Cependant, elle pourra le devenir lors de la mise en place de la participation.

4. **Indiquez les versements que le PERECO permet d'obtenir.**

Méthodologie

La question posée ici est une question de connaissances. Elle ne nécessite pas d'application au cas donné. Le sujet d'examen pourra le préciser en indiquant que « la méthodologie du cas pratique n'est pas requise dans cette question ».

Le PERECO est un plan d'épargne pour la retraite collectif. Il permet de mettre de côté les sommes obtenues dans le cadre d'un plan d'intéressement, de participation, d'abondements volontaires du salarié, etc. Il donne lieu au versement d'un capital ou d'une rente lors du

départ à la retraite.

EXERCICE 3 – PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE DANS LA SARL PÉPINIÈRES DU SUD

1. Présentez à Bryan les modalités de mise en place d'un PEE.

Principes juridiques

Méthodologie

Commencez par donner la définition du PEE.

Le PEE est un système d'épargne collectif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières.

Il est mis en place suite à une négociation collective, dans les mêmes conditions que l'accord de participation : soit avec le DS, soit dans le cadre du CSE. Il peut également être mis en place par ratification par les salariés à la majorité des deux tiers. À défaut, l'employeur peut décider d'appliquer certaines mesures unilatéralement.

Dans tous les cas, l'employeur doit respecter les conditions de forme suivantes : accord écrit et signé et dépôt sur le site du ministère de l'Emploi.

Application au cas

En l'espèce, si Bryan veut mettre en place un PEE, il devra respecter les conditions précitées.

Attention

En cas de mise en place d'un accord de participation, le dirigeant a pour obligation de négocier la mise en place d'un PEE, ce qui est le cas de la SARL Pépinières du Sud.

2. Indiquez-lui les avantages pour les salariés liés à la mise en place de ce type de plan d'épargne.

Principes juridiques

Le PEE reçoit les sommes provenant de l'intéressement, de la participation et de versements volontaires du salarié, dans la limite d'un quart de sa rémunération annuelle brute. L'entreprise peut verser un abondement dans la limite de 3 fois le montant versé par le salarié ou faire un versement unilatéral exclusivement pour financer l'achat d'actions.

Ces sommes sont bloquées pendant 5 ans, avec possibilité de déblocage dans des cas particuliers. Elles sont utilisées pour l'acquisition de valeurs mobilières, d'actions, de SICAV ou de parts de fonds communs de placement.

D'après le document 1, les branches professionnelles ont pour obligation de négocier des accords, afin de permettre aux petites entreprises d'avoir notamment accès plus facilement à l'épargne salariale. Grâce à ces accords, elles pourront mettre en place des PEE sans avoir de risque de remise en cause de la validité juridique de l'accord.

Application au cas

Le PEE présente pour avantage de permettre aux salariés de se constituer une épargne avec l'aide de leur entreprise. Cette épargne leur permettra ensuite de financer différents projets

personnels. Si les sommes restent bloquées pendant 5 ans, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu – ce qui est avantageux – et elles produisent tout de même des intérêts, du fait des placements financiers réalisés – ce qui présente également un intérêt pour les salariés.

Bryan peut également se renseigner pour savoir si un accord a été signé au niveau de la branche professionnelle. Si c'est le cas, il pourra mettre en place plus rapidement et facilement les accords de participation et PEE en bénéficiant des avantages fiscaux qui sont liés.

Cas de synthèse

PARTICIPATION ET BILAN SOCIAL DANS LA SARL DUMONT

1. Présentez un comparatif des deux régimes de participation aux résultats.

Principes juridiques

Les points communs :

- mise en place par un accord collectif, une décision au sein du CSE, un référendum ou une décision unilatérale de l'employeur ;
- participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- répartition selon des critères objectifs ;
- accord écrit et signé, et dépôt auprès du ministère.

Les différences :

- la participation est obligatoire au-delà de 50 salariés, contrairement à l'intéressement ;
- le mode de calcul de la participation est imposé par la loi, contrairement à l'intéressement ;
- les sommes attribuées au titre de la participation sont bloquées pendant 5 ans (sauf retrait immédiat), ce qui n'est pas le cas de l'intéressement ;
- le forfait social s'applique pour la participation à partir de 50 salariés, tandis que le seuil est de 250 salariés pour l'intéressement.

2. Indiquez à Aline et Florent les modalités de calcul de la réserve de participation afin de répondre à leur question.

Principes juridiques

Son mode de calcul est fixé par la loi :

$$R = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times S/VA$$

B = bénéfice net de l'entreprise ; C = capitaux propres ; S = salaires bruts ; VA = valeur ajoutée.

Une autre méthode de calcul peut être prévue par l'accord collectif, à condition qu'elle soit plus favorable pour les salariés.

Un versement supplémentaire peut être décidé par le dirigeant. Ce supplément bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que la réserve, mais est plafonné collectivement et individuellement.

Application au cas

Aline et Florent pourront décider du mode de calcul, à condition qu'il soit aléatoire, en fonction des résultats de l'entreprise et permettant un montant plus favorable qu'en application du mode de calcul légal.

- 3. Vérifiez si M. Langrue pourra demander un déblocage anticipé des sommes acquises dans le cadre de la participation.**

Principes juridiques

Les sommes versées au titre de la participation sont en principe bloquées pendant 5 ans.

Le salarié peut opter pour un versement immédiat, alors soumis à impôt sur le revenu, dans un délai de 15 jours. Les modalités de recueil des choix des salariés sont fixées dans l'accord de participation.

Un déblocage anticipé peut également avoir lieu à la demande du salarié (mariage, invalidité, cessation du contrat de travail, surendettement, etc.).

Application au cas

D'après l'article R3324-22 du Code du travail, il est possible de demander un déblocage anticipé de la participation en cas de mariage, naissance, rupture du contrat de travail, acquisition ou agrandissement de sa résidence principale.

La demande de M. Langrue ne sera pas satisfaite car le déblocage anticipé n'est pas possible pour financer un voyage. Concernant les travaux d'isolation, cela n'entre pas non plus dans la définition donnée par cet article du Code du travail.

- 4. Conseillez M. Langrue concernant le document à consulter pour répondre à ses interrogations.**

Principes juridiques

Le bilan social est un document donnant une vue d'ensemble d'un certain nombre de points énumérés par la loi pour l'année écoulée et les deux années précédentes, dont l'emploi, la rémunération et les charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité (accident, maladies, etc.), les salariés détachés, la formation et les relations professionnelles.

Il est obligatoire uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Application au cas

En l'espèce, la SARL Dumont a 52 salariés. L'employeur n'a donc pas obligation de mettre en place un bilan social accessible aux salariés. M. Langrue ne pourra pas avoir accès aux informations souhaitées.

En revanche, s'il est élu membre du CSE, il aura accès à un certain nombre d'informations dans le cadre de la BDES qui sera mise à sa disposition par l'employeur.

