

Loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail

Décrets n°2009-350 et n°2009-351 du 30 mars 2009 portant diverses mesures en faveur des revenus du travail

I.- L'intéressement	
<i>Le crédit d'impôt (article 2 de la loi)</i>	
1. Quelles sont les conditions à remplir pour qu'une entreprise bénéficie du crédit d'impôt ?	Pour bénéficier du crédit d'impôt, il faut que, à compter de la date de publication de la loi du 3 décembre 2008 (soit le 4 décembre 2008) et au plus tard le 31 décembre 2014, une entreprise ait conclu un accord d'intéressement, ou, si elle en avait déjà un, conclu un avenant à l'accord en cours qui modifie les modalités de calcul de l'intéressement.
2. La différence entre les primes d'intéressement dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent est-elle appréciée individuellement ou globalement ?	La différence entre les primes d'intéressement dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent qui sert d'assiette au calcul du crédit d'impôt est appréciée globalement. Ce qui est pris en compte, c'est la somme globale des primes d'intéressement versée à tous les salariés.
<i>La prime exceptionnelle (article 2 de la loi)</i>	
3. Quelles sont les conditions à remplir pour qu'une entreprise puisse verser une prime exceptionnelle ?	<p>Pour verser une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 1500 euros, il faut et il suffit que, à compter de la date de publication de la loi du 3 décembre 2008 (soit le 4 décembre 2008), et au plus tard le 30 juin 2009, une entreprise ait mis en place un accord d'intéressement ou, si elle en avait déjà un, conclu un avenant à cet accord, applicable au cours de l'année 2009.</p> <p>Les entreprises ayant un exercice comptable décalé commençant, par exemple, après le 1^{er} juillet peuvent conclure avant la date butoir du 30 juin 2009 un accord ou un avenant s'appliquant à compter du 1^{er} juillet 2009.</p>

<p>4. La décision ou l'accord de prime exceptionnelle peut-il constituer l'avenant à l'accord d'intéressement exigé dans la loi ?</p>	<p>Non, la décision ou l'accord de prime exceptionnelle ne constitue pas en tant que tel un avenant à un accord d'intéressement.</p> <p>Pour pouvoir tenir lieu d'avenant à l'accord d'intéressement, l'accord instituant la prime exceptionnelle doit également modifier l'accord d'intéressement (formule de calcul, modalités de répartition, conditions d'ancienneté, champ des bénéficiaires etc.)</p>
<p>5. Le renouvellement de son accord d'intéressement permet-il à une entreprise de verser une prime exceptionnelle ?</p>	<p>Oui, le renouvellement d'un accord d'intéressement vaut nouvel accord.</p>
<p>6. Un avenant de modification du périmètre d'un accord d'intéressement peut-il permettre le versement d'une prime exceptionnelle ?</p>	<p>Oui. Il peut s'agir de la modification par voie d'avenant d'un accord d'intéressement d'entreprise en un accord de groupe, à la suite par exemple de la filialisation d'une partie de l'activité de l'entreprise.</p> <p>Il en est de même en cas d'extension d'un accord d'intéressement à de nouveaux établissements.</p> <p>Il est rappelé que seules les primes versées en exécution d'avenants qui modifient les modalités de calcul de l'intéressement sont éligibles au crédit d'impôt.</p>
<p>7. Un avenant d'objectif prévu dès l'origine dans un accord mis en place antérieurement à la loi du 3 décembre 2008 permet-il à l'entreprise de verser une prime exceptionnelle ?</p>	<p>Oui. La loi exige, pour les entreprises disposant déjà d'un accord d'intéressement, de conclure un avenant à l'accord postérieurement à la date de parution de la loi, peut importe que cet avenant ait été initialement planifié.</p>
<p>8. Comment l'entreprise doit-elle matérialiser cette décision de verser la prime exceptionnelle ?</p>	<p>C'est une décision unilatérale, et la loi n'impose aucune formalisation ni formalité (dépôt...). Il convient toutefois de matérialiser cette décision dans un document interne à l'entreprise.</p> <p>Rien n'interdit toutefois un accord d'entreprise qui, dans ce cas, devra être déposé auprès de la DDTEFP.</p>

9. Les bénéficiaires sont-ils tous les salariés présents au moment de la décision ou de l'accord ou les salariés bénéficiaires de l'intéressement ayant une ancienneté de 3 mois par exemple ?	Les bénéficiaires de la prime de 1500 euros sont tous les salariés de l'entreprise au moment de la décision ou à la date prévue par l'accord lorsqu'il existe. La loi n'a pas entendu limiter le bénéfice de la prime aux seuls salariés respectant l'éventuelle condition d'ancienneté prévue par l'accord d'intéressement.
10. Quelles sont les modalités de la répartition de la prime exceptionnelle au prorata de la durée de présence ?	La durée de présence s'entend de l'ancienneté, déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence pour le décompte de l'ancienneté (congé sans solde, congé paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée, grève...).
<i>Le renouvellement par tacite reconduction (article 8 de la loi)</i>	
11. Un accord conclu avant l'entrée en vigueur de la loi et arrivant à son terme peut-il faire l'objet d'une reconduction tacite ?	Non. La loi ne peut s'appliquer qu'aux accords conclus après son entrée en vigueur. En outre, la reconduction tacite n'est pas automatique et doit être prévue par l'accord conformément aux dispositions de l'article L.3312-5 du code du travail.
12. Un accord signé par ratification aux deux tiers des salariés peut-il prévoir une clause de reconduction tacite ?	Oui, la tacite reconduction peut être prévue dans un accord ratifié à la majorité des deux tiers des salariés, mais il ne peut pas y avoir demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de la part des salariés ; cette possibilité de demander la renégociation de l'accord est réservée au délégué syndical, au comité d'entreprise et au salarié mandaté.
13. En cas d'échec de la renégociation, la tacite reconduction est-elle maintenue ?	Non. La demande de renégociation interdit la tacite reconduction. Quelle que soit l'issue de la renégociation, la poursuite de l'intéressement dans l'entreprise nécessitera un nouvel accord.
14. L'accord peut-il prévoir la période pour laquelle il est reconduit à l'échéance des trois ans : 1 an, deux ans, trois ans... ?	Non. La reconduction tacite conduit à un nouvel accord de trois ans, la loi du 3 décembre 2008 n'ayant pas modifié la durée triennale de l'intéressement (article L.3312-5 du code du travail).

II.- La participation

La perception de la participation (article 4 de la loi)

15. A quelle date s'applique la mesure ?	Le libre choix du salarié s'applique dès le premier exercice clos après la promulgation de la loi, soit pour tout exercice clos postérieurement au 3 décembre 2008.
16. Quelles sont les conditions de perception de la participation par les salariés ?	L'entreprise doit informer les salariés du montant de sa participation et de la possibilité qui lui est offerte de la percevoir immédiatement. Le salarié dispose d'un délai de quinze jours à partir du moment où il a été informé pour faire connaître son choix. En l'absence de réponse de sa part, les sommes sont réputées indisponibles pendant cinq ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elles sont dues.
17. Cette date du premier jour du cinquième mois s'impose-t-elle impérativement à tous les accords ?	Cette date ne s'impose que comme date limite de versement, les sommes dues aux salariés peuvent être versées de manière anticipée dès lors que les salariés peuvent exercer leur choix comme prévu par la loi. Un accord déjà institué pourrait ainsi garder comme référence, par exemple, le premier jour du quatrième mois, à condition que l'entreprise ait matériellement la possibilité d'interroger le salarié, et que celui-ci dispose bien d'un délai de quinze jours pour lui répondre, avant la date de départ de l'indisponibilité conventionnellement retenue dans l'accord.

<p>18. Comment sont fixées les modalités d'information des bénéficiaires ?</p>	<p>Les modalités d'information du salarié sont fixées par l'accord de participation.</p> <p>En l'absence de précisions dans l'accord, le salarié est informé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé comme prévu par l'article R.3324-21-1 nouveau du code du travail.</p> <p>Jusqu'à la renégociation des accords de participation et au plus tard le 30 avril 2010, l'article 5 du décret n°2009-350 du 30 mars 2009 précise que l'employeur peut déterminer les modalités d'information des salariés après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.</p> <p>Toutefois, l'entreprise qui a engagé la consultation de ses salariés antérieurement à la publication du décret n'aura pas à procéder à une seconde consultation.</p>
<p>19. Le montant de la participation versé dans le plan d'épargne d'entreprise continue-t-il à ne pas être pris en compte pour l'appréciation du plafond du quart de la rémunération annuelle brute pouvant être versée au plan d'épargne entreprise ?</p>	<p>Les sommes dues au salarié au titre de la participation, pour lesquelles il n'a pas demandé le versement immédiat en application de l'article L.3324-10 du code du travail, peuvent être affectés sur un PEE dans les conditions prévues à l'article L.3324-12 du même code.</p> <p>Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L.3321-10 du code du travail.</p>
<p>20. Les dispositions réglementaires ne prévoyaient le paiement des intérêts de retard qu'aux salariés ayant opté pour un placement en FCPE ou SICAV ; qu'en est-il des salariés qui décideraient de bénéficier du paiement immédiat ?</p>	<p>Dorénavant, les nouvelles dispositions réglementaires prévoient que les intérêts de retard s'appliquent à tous les versements issus de la participation, qu'ils soient bloqués ou disponibles à la demande du salarié, conformément aux dispositions de l'article D.3324-21-2.</p>

<p>21. La disponibilité de la participation supprime-t-elle la possibilité de débloquer de manière anticipée les sommes volontairement investies par le bénéficiaire ?</p>	<p>Non, les dispositions de l'article R.3324-22 du code du travail restent en vigueur. Le bénéficiaire qui aura opté pour le blocage pourra obtenir le versement anticipé de ses droits lorsqu'il justifiera, postérieurement à ce blocage, d'un cas mentionné à l'article R.3324-22 du code du travail.</p>
<p>22. Bien que les sociétés coopératives ouvrières de production bénéficient d'une dérogation à la disponibilité de la participation, les cas de déblocages anticipés leur sont-ils quand même applicables ?</p>	<p>Les cas de déblocage anticipé s'appliquent à toutes les entreprises, SCOP comprises.</p>
<p>23. Un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant la répartition des droits individuels pourra-t-il choisir d'affecter sa participation au PEE et demander ensuite le déblocage de cette réserve spéciale de participation (en franchise d'impôt) pour motif de cessation du contrat de travail ?</p>	<p>Oui, dans les mêmes conditions qu'antérieurement à la loi du 3 décembre 2008, le salarié pourra demander le déblocage de tout ou partie des sommes investies sur le PEE.</p>
<p>24. Les bénéficiaires de droits à participation pour lesquels un cas de déblocage, autre que la cessation du contrat de travail ou assimilé, intervient entre la date de clôture d'un exercice et la date d'option peuvent-ils faire jouer leur cas de déblocage en bénéficiant d'une exonération fiscale?</p>	<p>Oui. La loi ne remet pas en cause les cas de déblocage et les modalités de mise en oeuvre de ces déblocages.</p> <p>Les bénéficiaires qui se trouvent dans l'une des situations prévues à l'article R.3324-22 ouvrant droit à un déblocage peuvent donc percevoir en franchise d'impôt les droits à participation leur revenant au titre des exercices clos avant la survenance de l'événement permettant le déblocage.</p>
<p>25. Le choix entre blocage et disponibilité de la participation s'applique-t-il aux droits inférieurs à 80€?</p>	<p>Pour les droits à participation n'excédant pas 80 euros, l'entreprise a une alternative : consulter les salariés afin qu'ils choisissent entre disponibilité immédiate ou blocage (article L.3324-11 du code du travail) ou prendre l'initiative de verser directement aux salariés les sommes qui leur reviennent.</p>

<p>26. Les droits inférieurs à 80€ immédiatement perçus deviennent-ils soumis à l'impôt sur le revenu ?</p>	<p>Oui. La nouvelle rédaction de l'article 163 bis AA du code général des impôts réserve l'exonération d'impôt sur le revenu aux droits qui ont été affectés dans les conditions prévues à l'article L.3323-2 du code du travail, et donc aux sommes indisponibles pendant cinq ans, ou rendues disponibles avant l'expiration de ce délai en application de l'un des cas de déblocage anticipés prévus à l'article R.3324-22 du code du travail.</p> <p>Les droits de faible montant versés immédiatement par les entreprises en application de l'article L.3324-11 du code du travail sont donc soumis à l'impôt sur le revenu..</p> <p>Le régime fiscal applicable est le même selon que le versement immédiat intervient à l'initiative de l'entreprise ou du salarié, quel que soit le montant des sommes versées.</p>
<p><i>Les nouveaux bénéficiaires de la participation : salariés des groupements d'employeurs (article 7 de la loi)</i></p>	
<p>27. En cas de répartition proportionnelle aux salaires de la participation, sur quelle base déterminer la part revenant aux salariés des groupement d'employeurs devenus bénéficiaires de l'accord de participation de l'entreprise utilisatrice ?</p>	<p>La base de la répartition individuelle est le montant de leur salaire correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article D.3324-1 du code du travail.</p>
<p><i>Les nouveaux bénéficiaires de la participation : dirigeants et conjoints (article 11 de la loi)</i></p>	
<p>28. L'inclusion des dirigeants et des conjoints dans le champ des bénéficiaires de la participation en cas d'accord volontaire ou de participation dérogatoire (entreprise employant jusqu'à 250 salariés) doit-elle être inscrite dans l'accord ?</p>	<p>Les dirigeants et conjoints ne sont inclus dans les bénéficiaires de la participation que si l'accord le précise, comme pour l'intéressement.</p> <p>Il s'agit d'une possibilité, pas d'une obligation.</p>

<p>29. Dans le cas d'une entreprise employant moins de 50 salariés mettant en place à titre volontaire un accord de participation avec une formule dérogatoire, le dirigeant bénéficie-t-il intégralement de la participation?</p>	<p>Le dirigeant d'une entreprise de moins de cinquante salariés bénéficie intégralement de la participation, dérogatoire ou non, s'il figure parmi les bénéficiaires.</p>
<p>III – Les plans d'épargne salariale</p>	
<p><i>L'accès des travailleurs indépendants aux plans d'épargne salariale (article 13 de la loi)</i></p>	
<p>30. La rémunération liée à leur fonction doit-elle être prise en compte pour déterminer leur plafond de versement ou faut-il prendre en compte leur rémunération globale ?</p>	<p>Le plafond de versement des travailleurs indépendants prend en compte leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, conformément aux dispositions de l'article D.3332-9-1 du code du travail.</p>
<p><i>La mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (article 16 de la loi)</i></p>	
<p>31. Un PERCO peut-il désormais être mis en place selon les modalités spécifiques à la participation financière, exclusion faite de la ratification aux deux tiers du personnel ?</p>	<p>Le PERCO peut être mis en place suivant les modes classiques de la participation financière, à l'exception de la ratification des deux tiers des salariés, puisque la négociation d'un PERCO est réservée aux entreprises disposant d'un délégué syndical ou d'un comité d'entreprise.</p> <p>Une entreprise n'ayant ni délégué syndical ni comité d'entreprise peut mettre en place un PERCO par décision unilatérale. Un règlement de PERCO cosigné par l'employeur et les salariés, sera considéré par la DDTEFP comme ayant été mis en place unilatéralement.</p>
<p><i>Le versement d'amorçage du plan d'épargne pour la retraite collectif (article 19 de la loi)</i></p>	
<p>32. Le versement initial de l'employeur s'appliquent-ils aux seuls PERCO mis en place postérieurement à la publication de la loi?</p>	<p>Les dispositions de la loi ne peuvent s'appliquer qu'aux nouveaux PERCO puisque le versement initial de l'entreprise est nécessairement antérieur aux versements des salariés. Les anciens PERCO ayant déjà été alimentés par les versements des salariés ne peuvent donc être concernés par cette mesure.</p>

33. Ce versement initial rentre-t-il dans le plafond d'abondement prévu par le règlement du plan ?	Oui, en application des dispositions de l'article D.3334-3-2 du code du travail.
34. Ce versement initial rentre-t-il dans le plafond d'abondement de 16% du plafond annuel de la sécurité sociale ?	Oui, en application des dispositions de l'article D.3334-3-2 du code du travail. Il s'agit d'une aide de l'entreprise et il entre dans le plafond de 16% du PASS prévu à l'article R.3334-2 du code du travail.
IV. - Les autres mesures	
<i>La valorisation des titres d'entreprises de moins de 500 salariés (article 21 de la loi)</i>	
35. Cet article s'applique-t-il uniquement aux fonds futurs ou déjà existants ?	Toutes les valorisations, à partir du troisième exercice clos et postérieures à la loi sont concernées, quelle que soit la date de mise en place du fonds, sous réserve du respect du principe de permanence de la méthode comptable prévue par le code de commerce.
<i>Les stock-options (article 22 de la loi)</i>	
36. L'entreprise devra-t-elle, à chaque nouvelle attribution de stock-options ou d'actions gratuites à ses dirigeants, augmenter le montant d'intéressement ou de participation versé ?	Non, l'obligation ne concerne que la première attribution autorisée par la première assemblée générale tenue à compter de la publication de la loi et qui a compétence pour autoriser une telle attribution.
<i>La prescription des avoirs dans le cadre de l'épargne salariale (articles 1 et 2 du décret n°2009-351 du 30 mars 2009)</i>	
37. La prescription trentenaire s'applique-t-elle toujours aux sommes servies au titre de l'intéressement et de la participation ?	Oui. Lorsqu'un salarié ne peut être joint par son entreprise, les sommes lui revenant au titre de l'intéressement -art. D.3313-11 du code du travail- ou de la participation, que ces dernières soient gérées en compte courant bloqué -art. D.3324-37- ou dans un plan d'épargne d'entreprise -art. D.3324-38-, sont toujours soumises à la prescription trentenaire.
<i>Le dépôt des accords (article 4 du décret n°2009-351 du 30 mars 2009)</i>	

38. Quelles sont les modalités de dépôt des accords de participation financière ?

L'article D.3345-4 du code du travail renvoie au premier et deuxième alinéas de l'article D.2231-2 du même code. Un accord de participation financière doit donc être déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont relève l'entreprise. Aucun autre dépôt n'est nécessaire.