

**DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL**  
Sous-direction de la négociation collective – Bureau RT3

**DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE**  
Sous-direction du financement de la sécurité sociale – Bureau 5B

**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**

**Questions – réponses du 15 mai 2007**

Document disponible sur le site <http://www.securite.sociale.fr/> et <http://sitere.travail.gouv.fr>

## Sommaire

	<u>Pages</u>
<b>I – Supplément d'intéressement ou supplément de réserve spéciale de participation</b>	<b>2</b>
<b>II – Intéressement de projet</b>	<b>6</b>
<b>III – Participation et unions économiques et sociales</b>	<b>6</b>
<b>IV – Dispositions spécifiques à l'accord de participation en cas de franchissement du seuil de cinquante salariés</b>	<b>7</b>
<b>I – Plans d'épargne d'entreprise</b>	<b>7</b>

### I – Supplément d'intéressement et supplément de réserve spéciale de participation

**Rappel : L'article L. 444-12 (nouveau) du code du travail donne au conseil d'administration ou au directoire la faculté de décider de verser un supplément d'intéressement ou un supplément de réserve spéciale de participation.**

#### A – Entrée en vigueur des dispositions relatives au supplément d'intéressement et de participation

Questions	Réponses
1. Le supplément d'intéressement ou de réserve spéciale de participation peut-il être décidé au titre du dernier exercice clos avant l'entrée en vigueur de la loi ?	OUI. Aux termes de l'article L. 444-12 nouveau du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de la loi du 30 décembre 2006, le conseil d'administration ou le directoire peuvent décider de verser un supplément d'intéressement ou de réserve spéciale de participation « <i>au titre de l'exercice clos</i> ». Par construction, la décision du conseil d'administration ou du directoire doit nécessairement être postérieure à l'entrée en vigueur de la loi (les organes dirigeants ne disposant pas d'une telle faculté avant cette date). En revanche, aucune disposition législative n'impose que l'exercice au titre duquel ce supplément est versé soit lui-même postérieur à l'entrée en vigueur de la loi du 30 décembre 2006. En conséquence, rien ne s'oppose à ce qu'une telle décision intervienne <b>en 2007</b> au titre de <b>l'exercice clos 2006</b> .

#### B – Négociation d'un accord spécifique

**Rappel : Aux termes de l'article L. 444-12 du code du travail, le supplément d'intéressement ou de réserve spéciale de participation doit être versé selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou l'accord de participation ou, le cas échéant, par un accord spécifique.**

Questions	Réponses
2. L'accord spécifique peut-il prévoir une condition d'ancienneté pour l'attribution du supplément si l'accord d'intéressement ou l'accord de participation n'en prévoient pas ?	NON. Aux termes de l'article L. 444-12 du code du travail, l'accord spécifique ne peut porter que sur les seules modalités de répartition du supplément d'intéressement ou de participation. Il donne aux entreprises la possibilité de prévoir des modalités de répartition autres que celles prévues par l'accord initial. Mais il ne leur confère pas la faculté de prévoir des conditions d'ancienneté autres que celles figurant dans l'accord initial.

<p>3. L'accord spécifique peut-il fixer des modes de répartition non admis en matière d'intéressement ou de réserve spéciale de participation (<u>ex</u>: ancienneté, assiduité, etc) ?</p>	<p>NON. Ainsi qu'il a été indiqué en réponse à la question précédente, l'accord spécifique porte exclusivement sur les modalités de répartition du supplément. Il ne confère pas aux entreprises la faculté de prévoir des modes de répartition autres que ceux qui sont limitativement prévus par les articles L. 441-2 du code du travail pour l'intéressement et L. 442-4 du même code pour la participation.</p>
<p>4. Le comité d'entreprise doit-il être consulté sur la conclusion de l'accord spécifique ?</p>	<p>Aux termes de l'article L. 444-12 du code du travail, l'accord spécifique doit être conclu selon les modalités prévues respectivement à l'article L. 441-1 du même code pour l'intéressement et L. 442-10 pour la participation. En conséquence, l'accord spécifique peut être conclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;</li> <li>- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;</li> <li>- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;</li> <li>- soit au sein du comité d'entreprise ;</li> <li>- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers des salariés.</li> </ul> <p>Même lorsque le comité d'entreprise n'est pas signataire de l'accord spécifique, il doit être consulté, en application du premier alinéa de l'article L.432-3 relatif aux attributions générales du CE.</p>
<p>5. L'accord spécifique doit-il être déposé auprès de la DDTEFP ?</p>	<p>OUI. Contrairement à la décision unilatérale, l'accord spécifique doit être déposé dans les conditions prévues à l'article L. 441-2 du code du travail pour l'intéressement, et au V de l'article L. 442-8 du même code pour la participation. Si l'entreprise adresse la décision unilatérale à la DDTEFP, celle-ci accuse réception sans procéder à l'examen prescrit par les articles susvisés.</p>

<p><b>C – Modalités d'attribution et de versement du supplément d'intéressement ou du supplément de réserve spéciale de participation</b></p>	
<p>6. Le supplément d'intéressement ou de participation étant attribué au titre du dernier exercice clos, comment le respect du caractère collectif doit-il être apprécié pour les salariés partis au cours de l'exercice ?</p>	<p>Le supplément doit répondre au caractère collectif de l'intéressement ou de la participation. En conséquence, les salariés présents à l'effectif au cours de l'exercice clos N-1 doivent bénéficier du supplément d'intéressement ou de participation versé au titre de cet exercice. En revanche, ceux embauchés postérieurement à la clôture de l'exercice N-1 ne bénéficient pas du supplément versé au titre de cet exercice.</p>
<p>7. Le conseil d'administration ou le directoire (ou le chef d'entreprise dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'administration, ni directoire) peuvent-ils décider du montant individuel du supplément d'intéressement ou de participation attribué à chaque salarié bénéficiaire ?</p>	<p>NON. Aux termes de l'article L. 444-12 du code du travail, le supplément d'intéressement ou de participation doit être versé dans le respect des plafonds d'attribution de l'intéressement et de la réserve spéciale de participation et selon les modalités de répartition prévues soit par l'accord initial d'intéressement ou de participation, soit par un accord spécifique. Aucune de ces dispositions ne confère aux entreprises la capacité de fixer librement le montant individuel du supplément. De plus, le caractère collectif visé à cet article s'oppose à ce qu'un montant individuel soit prédéterminé dans la décision d'attribution.</p>

<p><b>8.</b> Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de calcul de l'intéressement ou de la participation, un supplément peut-il être attribué ?</p>	<p>NON. En créant un article L. 444-12 nouveau dans le code du travail, le législateur a expressément retenu le terme de « <i>supplément</i> ». Cela signifie que les sommes attribuées au titre du supplément d'intéressement ou de participation viennent obligatoirement en complément de ce qui est attribué au titre de l'accord d'intéressement ou de participation. Par conséquent, si la formule de calcul de l'accord d'intéressement ou de participation donne un résultat nul, aucun « supplément » ne peut être attribué.</p> <p>En conséquence, la décision prise par le conseil d'administration ou le directoire de verser ce supplément ne peut intervenir qu'une fois connues les sommes résultant de la formule de calcul.</p>
<p><b>9.</b> Le conseil d'administration ou le directoire (ou le chef d'entreprise dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'administration, ni directoire) peuvent-ils décider, en année N, de verser un supplément d'intéressement ou de participation au titre de l'exercice clos N – 1 si l'accord initial d'intéressement ou de participation a expiré au 31 décembre de l'année N – 1 ?</p>	<p>OUI. Le versement du supplément d'intéressement ou de participation est subordonné à l'existence d'un accord d'intéressement ou de participation. Si l'année N - 1 était couverte par un accord d'intéressement ou de participation qui permet de verser de l'intéressement ou de la participation au cours de l'année N, il est bien sûr possible de verser également un supplément d'intéressement ou de participation au titre de l'année N-1 au cours de cette même année N.</p>
<p><b>10.</b> Une décision de versement est prise au cours de l'exercice N au titre de l'exercice clos N - 1. Le versement effectif peut-il être reporté à l'exercice N + 1 ?</p>	<p>NON. Le supplément relevant du même plafond que l'intéressement ou la participation, son versement ne peut être reporté au-delà de l'année au cours de laquelle l'intéressement ou la participation est versé.</p>
<p><b>11.</b> Le supplément peut-il faire l'objet de versements fractionnés ?</p>	<p>OUI, pour le supplément d'intéressement, si l'accord d'intéressement prévoit déjà des versements fractionnés (par exemple un ou deux acomptes avant le versement définitif).</p> <p>NON, pour le supplément de participation puisque l'accord de participation ne prévoit qu'un seul versement.</p>

#### **D – Dispositions spécifiques au supplément d'intéressement**

<p><b>12.</b> Comment la règle de non-substitution à un élément de rémunération s'applique-t-elle au supplément d'intéressement ?</p>	<p>En modifiant l'article L. 441-4 du code du travail, l'article 2-II de la loi du 30 décembre 2006 a expressément étendu au supplément d'intéressement les règles relatives à la non-substitution. Dès lors, les sommes attribuées aux salariés au titre de ce supplément obéissent aux mêmes règles que celles allouées au titre de l'intéressement lui-même : elles ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendrait obligatoires en vertu de règles légales ou conventionnelles, sauf si un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de la décision de versement du supplément d'intéressement.</p>
---	--

### E - Dispositions spécifiques au supplément de participation

<b>13.</b> L'indisponibilité des droits pendant une période de cinq ans s'applique-t-elle au supplément de réserve spéciale de participation ?	OUI. Aux termes de l'article L. 444-12 du code du travail, le supplément pouvant être attribué est un supplément « <i>de réserve spéciale de participation</i> ». Dès lors, les dispositions de l'article L. 442-7 du même code, qui disposent que les droits constitués au profit des salariés sont exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans (sauf cas de déblocage anticipé limitativement prévus par les textes en vigueur), lui sont applicables.
<b>14.</b> Les entreprises placées sous le régime d'autorité peuvent-elles allouer un supplément de réserve spéciale de participation ?	NON. Le versement du supplément de réserve spéciale de participation suppose qu'il y ait eu, au préalable, accord de participation (l'accord spécifique pouvant être, le cas échéant, conclu, ne portant que sur les seules modalités de répartition : cf. réponse aux questions n° 2 et 3). Dès lors, les entreprises placées sous le régime d'autorité ne peuvent allouer un supplément de réserve de participation.
<b>15.</b> Lorsqu'une filiale d'un groupe dispose de sa propre RSP, peut-elle verser un supplément de participation ?	OUI. Les organes de direction d'une entreprise sont habilités à décider du versement du supplément. Toutefois, si l'entreprise est couverte par un accord de groupe, le supplément peut être décidé au niveau du groupe par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance de la société tête de groupe.

## II – Intéressement de projet

**Rappel : Dans les entreprises ou groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement de projet.**

16. L'accord de base doit-il obligatoirement prévoir la possibilité, pour les entreprises, de conclure un accord d'intéressement de projet ?	NON. Aucune disposition des deux derniers alinéas (nouveaux) de l'article L. 441-1 du code du travail n'impose que la possibilité de conclure un accord d'intéressement de projet soit prévue dès l'accord initial. A l'inverse, aucune disposition ne s'y oppose. En tout état de cause, l'intéressement de projet doit lui-même faire l'objet d'un accord spécifique (dernier alinéa de l'article L. 441-1 du code du travail).
17. L'ensemble des entreprises impliquées dans un projet commun doivent-elles conclure un accord ratifié, dans les mêmes termes, par chacune d'entre elles ?	OUI. En renvoyant à l'article L. 443-1-1 du code du travail, l'article L. 441-1, dernier alinéa, du même code a expressément prévu l'approbation de l'accord d'intéressement de projet, dans les mêmes termes, au sein de chacune des entreprises.
18. L'intéressement de projet peut-il se substituer à l'intéressement résultant de l'accord initial ?	NON. L'accord d'intéressement de projet ne peut être mis en place que si l'entreprise dispose déjà d'un accord d'intéressement.
19. L'intéressement de projet peut-il être mis en place dans une seule entreprise ?	OUI. Le projet est commun à plusieurs entreprises (avant-dernier alinéa de l'article L.441-1), mais l'intéressement de projet peut être mis en place dans une seule entreprise (dernier alinéa de l'article L.441-1) si, par exemple, les autres entreprises parties prenantes du projet ne souhaitent pas mettre en place un tel accord. Dans ce cas, l'accord d'intéressement de projet d'entreprise fera obligatoirement référence au projet commun, mais réservera les bénéfices de l'intéressement aux seuls salariés de l'entreprise.

## III – Participation et UES

**Rappel : Les UES employant au moins cinquante salariés sont assujetties à la participation qu'elles mettent en œuvre par un accord unique ou des accords séparés.**

20. Une UES qui a mis en place la participation par un accord unique peut-elle calculer sa RSP sur la base du résultat consolidé ?	OUI, à la condition que les entreprises qui composent l'UES entrent dans un même périmètre de consolidation des comptes. Dans ce cas, l'adéquation entre le périmètre de consolidation des comptes et le périmètre de l'UES légitime la prise en compte du bénéfice consolidé comme base de calcul de la RSP, conformément à l'article L.442-4 du code du travail.
--	--

**IV - Dispositions spécifiques à l'accord de participation  
en cas de franchissement du seuil de cinquante salariés**

**Rappel : Si une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer au moins cinquante salariés, elle est tenue de mettre en place un régime de participation légale à la date d'expiration de l'accord d'intéressement. A cette date, l'accord de participation peut être conclu dans les conditions de l'article L. 442-6 du code du travail (accord dérogatoire) sur une base de calcul et de répartition reprenant celle de l'accord d'intéressement ayant expiré (article L. 442-1, deuxième alinéa, du code du travail).**

<p><b>21.</b> L'accord dérogatoire conclu en cas de franchissement du seuil de cinquante salariés doit-il respecter la clause d'équivalence ?</p>	<p>OUI. Aux termes de l'article L. 442-1, deuxième alinéa, du code du travail, l'accord de participation conclu, en cas de franchissement du seuil de cinquante salariés, sur une base de calcul et de répartition reprenant celle de l'accord d'intéressement, pour autant qu'elle soit assise sur le résultat et s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, doit respecter les conditions prévues à l'article L. 442-6 du même code. En conséquence, cet accord doit comporter, pour les salariés, des avantages au moins équivalents à ceux qui résulteraient de l'application de la formule légale de participation. De même les plafonds applicables sont ceux de la participation.</p>
<p><b>22.</b> L'indisponibilité pendant cinq ans des sommes allouées au titre de la participation est-elle applicable au cas particulier de l'accord dérogatoire conclu en cas de franchissement du seuil de cinquante salariés ?</p>	<p>OUI. Aux termes de l'article L. 442-7 du code du travail, les droits constitués au profit des salariés « <i>en vertu des dispositions du présent chapitre</i> » sont exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans (sauf cas de déblocage anticipé limitativement prévus par les textes en vigueur). Aucune disposition légale ne permet de déroger à cette règle en cas de mise en œuvre des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 442-1.</p>

**V – Plans d'épargne d'entreprise**

**A – Conjoint collaborateur**

**Rappel : en complétant l'article L. 443-2 du code du travail, l'article 13 de la loi du 30 décembre 2006 a permis la mise en œuvre effective de la possibilité donnée aux conjoints collaborateurs, par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, de participer aux plans d'épargne d'entreprise.**

<p><b>23.</b> L'abondement de l'employeur versé au profit du conjoint collaborateur est-il assujéti aux contributions sociales (CSG, CRDS) ?</p>	<p>OUI. Si l'abondement n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale, il est bien soumis aux contributions sociales. Cet assujettissement résulte de l'articulation des dispositions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'article L. 443-1 du code du travail qui, en son troisième alinéa, dispose notamment que le conjoint collaborateur peut également participer aux plans d'épargne d'entreprise ;</li> <li>- de l'article L. 443-7 du même code qui, en son premier alinéa, dispose notamment que les sommes versées annuellement « <i>pour un salarié ou une personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1</i> » sont limitées à 8 % du plafond de la sécurité sociale sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire ;</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'article L. 443-8, deuxième alinéa, du même code, aux termes duquel les sommes versées par l'entreprise en application de l'article L. 443-7 ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail ;</li> <li>- enfin, de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale qui, en son II-2°, dispose que sont incluses dans l'assiette de la CSG et, par renvoi du I de l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, dans celle de la CRDS, « <i>les sommes versées par l'entreprise en application de l'article L. 443-8</i> » du code du travail.</li> </ul>
--	--

### B – Versement des actions gratuites à un PEE

**Rappel : sous de strictes conditions, liées notamment à une attribution à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon des critères objectifs de répartition fixés par accord collectif et, à défaut d'accord, par le conseil d'administration, le directoire ou le chef d'entreprise, les actions gratuites peuvent, à l'expiration de leur période d'acquisition, être versées sur un PEE, où elles sont alors bloquées pendant un délai minimum de cinq ans, et ce dans la limite par adhérent d'un montant égal à 7,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (troisième alinéa de l'article L. 443-6 du code du travail, issu du 3 du I de l'article 34 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006).**

<p><b>24.</b> La répartition des actions gratuites peut faire l'objet d'une décision unilatérale de l'entreprise à défaut d'accord. L'expression « à défaut d'accord » signifie-t-elle que la décision unilatérale peut être prise sans l'ouverture de négociation ?</p>	<p>NON. L'expression « à défaut d'accord » signifie l'échec des négociations : les partenaires sociaux n'ayant pu se mettre d'accord sur la répartition des actions gratuites, le conseil d'administration, le directoire ou le chef d'entreprise ont la possibilité de décider souverainement cette répartition. La répartition unilatérale des actions gratuites est donc impossible sans l'engagement préalable d'une négociation loyale et sérieuse, dont l'échec doit être matérialisé par un procès-verbal de désaccord.</p>
<p><b>25.</b> Le versement des actions gratuites sur un PEE constitue-t-il un versement volontaire du salarié ?</p>	<p>OUI. Le dernier alinéa de l'article L. 443-6 du code du travail prévoit que les actions gratuites attribuées dans les conditions qu'il définit (caractère collectif de l'attribution, répartition selon des critères objectifs et homogènes ...) « <b>peuvent</b> être versées [...] sur un plan d'épargne d'entreprise ... ».</p> <p>Par suite, l'affectation effective par les salariés des actions gratuites concernées au PEE constitue de leur part un « versement volontaire ». A ce titre, d'une part il est pris en compte pour l'appréciation du plafond annuel, prévu au premier alinéa de l'article L. 443-2 du code du travail, des versements volontaires susceptibles d'être effectués sur un PEE (25 % de la rémunération annuelle brute), d'autre part, il peut donner lieu à un versement complémentaire (« abondement ») de l'entreprise dans les conditions et limites prévues à l'article L. 443-7 du même code.</p>