AVRIL 2016 - ÉCONOMIE INDUSTRIE

EPARGNE SALARIALE

MÉMO NÉGOCIATION

CFE CGC

PRÉAMBULE

Les dispositifs d'intéressement et de participation sont des moyens adéquats pour associer directement les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise. Si elles sont correctement utilisées, ces incitations financières motivent les salariés dans un but commun : faire grandir l'entreprise. Tout en conservant et en défendant le principe selon lequel l'épargne salariale ne doit pas se substituer au salaire et que celui-ci doit être défendu en premier car il est la base de notre système de protection sociale.

Les plans d'épargne entreprise (PEE ou PERCO) permettent quant à eux de faciliter l'épargne des salariés grâce au concours de l'entreprise.

Pour la CFE-CGC, l'épargne salariale est un outil à défendre, à valoriser et à étendre.

Ce mémo négo permet de rappeler les clauses obligatoires qui doivent apparaître dans les accords d'intéressement, de participation, de PEE (plan d'épargne d'entreprise) et de PERCO (plan épargne pour la retraite collective) ainsi que les éventuelles clauses facultatives. Le mémo rappelle également certaines des recommandations de la CFE-CGC. Nous vous invitons à vous approprier cet outil et à approfondir vos connaissances en la matière grâce aux formations dispensées par le CFS et aux informations contenues dans le guide LASER.

INTÉRESSEMENT

CLAUSES OBLIGATOIRES

- Préambule le but est d'informer les salariés et leurs représentants sur les motivations des signataires et leurs choix
- Champ d'application il peut s'agir de l'entreprise entière ou de certains établissements. Pour un accord de groupe, préciser les entreprises concernées
- Date de conclusion, de prise d'effet et durée d'exécution il s'agit d'un accord conclu pour trois ans ou trois exercices si l'exercice de référence n'est pas annuel. L'accord doit être signé avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet
- Modalités de calcul préciser la période de calcul de l'intéressement : le plus souvent l'exercice (annuel ou non). Possibilité de retenir une période inférieure mais exprimée en mois et supérieure à 3 mois. Préciser la formule de calcul liée aux résultats et/ou aux performances. La formule doit être : claire ; avec un caractère variable et incertain ; avec des éléments objectifs, quantifiables et vérifiables. La formule retenue peut être différente en fonction des entreprises du groupe et des établissements. Enfin, les objectifs à atteindre pris en compte pour le calcul de l'intéressement peuvent être revus pour chacun des 3 exercices par avenant à l'accord
- Modalités et plafonds de répartition l'accord ne peut exclure aucun bénéficiaire. Répartition de l'intéressement selon l'un de ces 3 critères ou selon une combinaison de ces 3 critères : proportionnelle au salaire ; proportionnelle à la durée de présence ; uniforme. A noter que les critères de répartition peuvent varier d'un établissement ou d'une unité de travail à l'autre. Le plafond global est de 20% des salaires bruts, le montant individuel est plafonné à ½ du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS = 38 040€ en 2015)
- Date de versement de la prime avant le dernier jour du 5ème mois après la clôture de l'exercice de calcul (pour exercice annuel). Au-delà des intérêts de retard sont versés (taux d'intérêt des obligations du secteur privé + 1/3). Quand il existe, l'accord précise l'affectation par défaut vers le PEE
- Système d'information du personnel l'intéressement doit faire l'objet d'une note d'information à tous les salariés. Lors du versement de la prime, chaque salarié bénéficie d'une information personnalisée de mise en œuvre de l'intéressement
- Vérification des modalités d'exécution l'accord doit prévoir les conditions d'information complète et régulière sur l'application de l'accord pour les représentants du personnel
- Règlement des litiges il peut être prévu la désignation d'un conciliateur, la création d'une commission de recours etc.

CLAUSES FACULTATIVES

Possibilité d'affecter la prime sur le CET ; renouvellement par tacite reconduction de l'accord ; condition d'ancienneté ; modalités de calcul ou répartition différenciées ; possibilité de verser un acompte ; etc.

RECOMMANDATIONS CFE-CGC

Veiller à privilégier une formule à la performance opérationnelle plutôt qu'un intéressement aux résultats afin de souligner la différence avec la participation

Privilégier une répartition proportionnelle aux salaires ou en tout cas utiliser à minima la répartition uniforme

PARTICIPATION

CLAUSES OBLIGATOIRES

- Date de conclusion, de prise d'effet et durée d'exécution l'accord peut être conclu au choix à durée indéterminée ou déterminée. L'accord doit préciser sa date de prise d'effet (attention à l'obligation légale de mise en place au seuil de 50 salariés)
- Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) il peut s'agir soit de la formule légale :

  RSP = ½ (bénéfice net - 5% capitaux propres) * (masse salariale/valeur ajoutée)

  soit d'une formule dérogatoire qui doit être au moins aussi avantageuse que la formule légale et ne pas dépasser l'un de ces quatre plafonds (au choix des signataires) : ½ bénéfice net comptable (ou du bénéfice net fiscal) ; bénéfice net comptable (ou bénéfice net fiscal) – 5% capitaux propres
- Modalités et plafonds de répartition l'accord ne peut exclure aucun bénéficiaire. Les critères de répartition sont les mêmes que pour l'intéressement (Cf. intéressement). Le montant individuel est plafonné à ¾ du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS = 38 040€ en 2015)
- Nature et modalités de gestion des droits des bénéficiaires l'accord précise les modes de placement des primes et le sort des produits des placements de la participation. Par ailleurs, la prime de participation est par défaut investie pour moitié dans le PEE et pour moitié dans le PERCO quand il existe. En l'absence de précision dans l'accord, le fonds par défaut du PERCO est le fonds en gestion pilotée
- Condition d'information des bénéficiaires sur l'existence, le contenu et l'application du régime de participation dans l'entreprise les salariés doivent être informés de l'existence et du contenu de l'accord, la remise d'une copie est préférable, à défaut l'accord est affiché. Par ailleurs, une information collective et individuelle doit être organisée permettant aux salariés de suivre l'évolution de l'accord et de connaître la situation de leurs droits à participation. la prime de participation attribuée au salarié fait l'objet d'une fiche à part de son bulletin de salaire

CLAUSES FACULTATIVES

Bénéficiaires autres que les salariés (dirigeants d'entreprise et leur conjoint) ; condition d'ancienneté ; procédures pour le règlement des litiges ; etc.

Ne pas oublier de mettre à l'ordre du jour des négociations la mise en place d'un PEE

RECOMMANDATIONS CFE-CGC

A défaut d'avis d'option, la prime de participation est bloquée à 50% sur le PEE et à 50% sur le PERCO. Le militant doit alerter les salariés sur ce point pour qu'ils prennent leur décision en toute connaissance de cause

Privilégier une répartition proportionnelle aux salaires ou en tout cas utiliser à minima la répartition uniforme

PEE

CLAUSES OBLIGATOIRES

- Champ d'application l'accord précise la ou les entreprises concernées. S'il s'agit d'un accord de groupe, la liste des entreprises concernées doit y figurer
- La durée du plan le plan peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le plan le prévoit, l'accord peut être révisé
- Les bénéficiaires tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan mais une condition d'ancienneté de maximum 3 mois peut être prévue. Le règlement peut aussi ouvrir le bénéfice du PEE aux salariés des groupements d'employeurs et aux agents commerciaux et d'assurance
- Les sources d'alimentation du plan versements volontaires, primes d'intéressement et de participation, abondement, droits inscrits sur un CET sont les sources principales d'alimentation mais elles doivent être inscrites dans l'accord
- Formules de placement l'accord précise toutes les formules de placement proposées ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut modifier l'affectation de son épargne. Les formules de placements peuvent être notamment : des titres de SICAV et de SICAV d'actionnariat salarié ; des parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ; des actions de l'entreprise
- Modalités d'information du salarié le règlement prévoit les modalités d'information (individuelle et collective) du salarié sur l'existence et le contenu du plan

CLAUSES FACULTATIVES

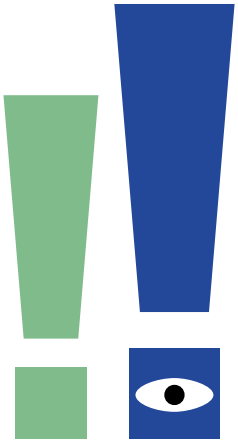
Avenir du PEE en cas de départ du salarié ; mise en place d'un conseil de surveillance commun pour l'ensemble des fonds communs de placement ; etc.

RECOMMANDATIONS CFE-CGC

Etre particulièrement vigilant sur les frais de gestion et notamment en cas de fonds nourriciers (Cf. guide LASER)

Utiliser toutes les possibilités de la règlementation, en négociant notamment un abondement proportionnel au salaire

Le fonds par défaut du PEE doit être un fonds sans risque en perte de capital



PERCO

CLAUSES OBLIGATOIRES

- Champ d'application se reporter au point sur le PEE
- La durée du plan il peut être à durée déterminée ou indéterminée. Dans tous les cas, l'épargne reste bloquée jusqu'à la retraite sauf cas de déblocage anticipé
- Les bénéficiaires se reporter au point sur le PEE
- Modalités d'information du salarié se reporter au point sur le PEE
- Les sources d'alimentation versements volontaires ; intéressement ; participation ; abondement de l'entreprise ; montant des droits inscrits sur le CET ; sommes transférées d'autres types de plans (PEE ou PEI) ; jours de congés au-delà de 24 jours ouvrés de congés annuels et dans la limite de 10 jours par an sont les sources principales d'alimentation du PERCO et doivent être mentionnées dans l'accord
- Les formules de placement le PERCO doit obligatoirement proposer au moins trois OPCVM présentant des profils de gestion différents et dont l'un est investi en fonds solidaires. Le PERCO ne peut être investi en actions de l'entreprise ou du groupe soit via des SICAV d'actionnariat salarié ou des FCPE dont l'actif est composé d'actions de l'entreprise pour une part importante : si les fonds épargnés sur le PERCO sont investis en parts de FCPE diversifiés, ces FCPE ne peuvent détenir plus de 5% de titres de l'entreprise0 cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'OPCVM éventuellement détenues par le fonds. Enfin, en fonds en gestion profilé c'est à dire permettant de réduire les risques progressivement doit être proposé
- Les modalités de sortie l'accord doit prévoir les conditions de délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants au moment du départ à la retraite. Il peut s'agir d'une rente viagère, d'un versement en capital ou d'une combinaison des deux formules. Il est préférable que l'accord prévoie toutes ces possibilités afin de laisser le choix aux salariés

CLAUSES FACULTATIVES

Versement d'amorçage de l'entreprise ; mise en place d'un conseil de surveillance, etc.

RECOMMANDATIONS CFE-CGC

Etre particulièrement vigilant sur les frais de gestion et notamment en cas de fonds nourriciers (Cf. guide LASER)

Utiliser toutes les possibilités de la règlementation, en négociant notamment un abondement proportionnel au salaire

Négocier un abondement au PERCO supérieur à celui du PEE pour y attirer le salarié et récompenser son effort d'épargne à long terme

Etre particulièrement vigilant sur les frais de gestion et notamment en cas de fonds nourriciers (Cf. guide LASER)

NOTES

NOTES