

L'ASSOCIATION DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

La rémunération des salariés comprend un salaire de base, contrepartie de la prestation de travail réalisée mais aussi parfois un salaire dit de performance (sous forme de prime ou de clause de rémunération variable). A ces éléments, peuvent s'ajouter des sommes dues au titre de l'association des salariés aux performances de l'entreprise.

Plusieurs dispositifs coexistent aujourd'hui :

- 2 l'un est obligatoire sous certaines conditions : la participation : elle permet de faire participer les salariés aux résultats de leur entreprise en leur accordant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités de répartition prévues par un accord collectif, négocié entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants. La quote-part attribuée à chaque salarié ne leur est pas immédiatement versée mais est destinée à la constitution d'une épargne à moyen terme, bloquée pendant 5 ans. En contrepartie de cette indisponibilité, l'employeur comme les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.
- 3 l'autre est facultatif : l'intéressement et les plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO)
 - o l'intéressement est purement facultatif et permet d'associer financièrement les salariés à la bonne marche de leur entreprise par le biais de primes dont le montant résulte d'une formule de calcul préétablie, liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Les primes versées aux salariés sont immédiatement disponibles, mais les salariés peuvent choisir de les verser sur un plan d'épargne salariale afin de se constituer une épargne en franchise d'impôt sur le revenu
 - o les plans d'épargne salariale permettent aux salariés de se constituer et de gérer un portefeuille collectif de titre dans le cadre de leur entreprise en contrepartie d'importants avantages sociaux et fiscaux. Ces plans peuvent recueillir tout ou partie des sommes attribuées aux salariés au titre de la participation ou de l'intéressement

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'existe, l'employeur doit chaque année, proposer aux délégués syndicaux un examen des conditions dans lesquelles pourrait être mis en œuvre l'intéressement, la participation ou un PEE. Divers avantages fiscaux et sociaux sont attachés à ces dispositifs.

La loi a également rendu obligatoire la nomination d'un ou plusieurs représentants des salariés actionnaires au sein du conseil d'administration ou de surveillance de toute société anonyme dont les salariés détiennent plus de 3% du capital social.

La loi institue un mécanisme facultatif de distribution d'actions

gratuites aux salariés des sociétés par actions ainsi qu'un mécanisme d'options de souscription ou d'achat d'actions inspiré du « stock option plan » américain.

La loi du 30 décembre 2006 crée une notion de dividendes du travail qui repose sur :

- un supplément d'investissement ou de participation
- les transferts des droits inscrits à un CET vers un PERCO ou un PEE
- les attributions d'actions gratuites destinées à être versées sur un PEE
- la disponibilité immédiate des dividendes et coupons attachés aux titres détenus dans le cadre d'un FCPE dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise
- l'existence d'une formule dérogatoire de participation

Cet article de loi sur la participation ne fait que créer un nouveau concept. Il est sans incidence directe pour les entreprises et n'est pas codifié.

A- la participation des salariés aux résultats de l'entreprise

1- champ d'application

a) entreprises

Toutes les entreprises, UES, qui emploient habituellement au moins 50 salariés. On considère que l'obligation naît pour l'exercice financier au cours duquel le seuil de 50 salariés est atteint pendant une durée d'au moins 6 mois au moins consécutifs ou non, et dans la mesure où l'exercice financier fait apparaître à sa clôture, des résultats qui permettent de constituer une RSP.

La mise en place de la participation dans les entreprises qui ont mis en place l'intéressement, ne s'impose qu'à l'expiration de l'accord d'intéressement dont la durée est de 3 ans.

Concernant les UES, la mise en œuvre de la participation peut s'effectuer, soit par un accord unique couvrant l'ensemble de l'UES, ou soit par des accords d'instinct couvrant les différentes entreprises de l'UES. La participation peut être mise en place d'un groupe, constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établis entre elles des liens économiques et financiers.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place volontairement, lorsqu'elles sont comprises dans le champ d'application d'un PEI, les entreprises de moins 50 salariés peuvent appliquer la participation sans conclure d'accord. Cela n'est possible que si le règlement du PEI prévoit le recueil des sommes issues de la participation.

b) salariés

Tous les salariés en CDI ou en CDD qui ont l'ancienneté imposée par l'accord peuvent en bénéficier le minimum d'ancienneté ne peut excéder

3 mois. Les intérimaires bénéficient de la RSP dans l'entreprise de travail temporaire à condition d'avoir effectué 120 jours de missions au cours des 2 derniers exercices.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, qui rend impossible l'application d'un accord de RSP, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel, mais celui-ci bénéficie de l'accord en vigueur chez le nouvel employeur s'il existe.

2- L'accord de participation

La participation est en principe mise en place par voie d'accord. Il doit être conclu qui plus tard dans un délai de un an suivant la clôture de l'exercice au cours duquel l'effectif a atteint 50 salariés. A défauts d'accord, un régime subsidiaire fiscalement plus lourd pour l'employeur et moins avantageux pour les salariés est automatiquement appliqué

a) modalités de conclusion

- 4 Négociation d'un accord collectifs d'une entreprise : en principe, il est négociés entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives pare l'intermédiaires du délégués syndicales. L'accord ne sera valable que s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition d'un ou des syndicats représentatifs qui ont recueillis au moins la moitié des suffrage exprimé lors des dernières élections du CE ou des DP, et ce dans un délai de 8jours à compter de la notification de l'accord en l'absence de DS dans l'entreprise et lorsque l'accord de branche ou un accord professionnelle et tendu le prévois, l'accord collectif peut être négocier et conclu :
 - o soit avec les représentants élus du personnel au CE ou à défauts les DP. L'accord ainsi négocié acquière la qualité d'accord collectif du travail qu'après avoir été approuvé par une commission paritaire de branche
 - o Soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour conclure un accord de participation : l'accord devra être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés
- 5 négociation de branche : un régime de participation doit être négocié au niveau de chaque branche professionnelle au plus tard le 31.12.09. les entreprises de la branche peuvent opter pour cet accord de participation qu repend la contenu de l'accord de branche.
- 6 accord conclu au sein du CE : accord conclu à la suite de la ratification par le personnel (à la majorité des 2/3) d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise

b) le contenu

Il doit déterminer les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de la nature et des modalités de gestion des droits qui leurs sont reconnus. L'accord peut confier le suivi de son application au CE.

□ clauses obligatoires

- 7 date de conclusion et de prise d'effet de l'accord
- 8 durée pour laquelle il est conclu (à durée déterminée ou indéterminée)
- 9 durée d'indisponibilité des droits des salariés
- 10 modalités et plafond de répartition de la RSP
- 11 nature et modalités de gestion des droits des salariés
- 12 forme des titres attribués dans le cadre du PEE, leur modalité de conservation et mesures prises pour assurer le respect de l'indisponibilité de 5 ans
- 13 conditions d'information des salariés
- 14 formule de calcul de la RSP. Elle doit être au moins équivalente à la formule légale. Lorsque l'accord déroge à la formule de calcul de droit commun, il doit indiquer la clause d'équivalence, ainsi que le plafond global de la RSP. Si l'accord ne le précise pas, ce plafond est fixé à 50% du bénéfice net comptable

□ clauses facultatives

Elles peuvent apporter des précisions ou des adaptations par rapport aux dispositions légales pour tenir compte des spécificités de l'entreprise :
EX : préciser l'ancienneté des bénéficiaires, la possibilité de choix individuel pour les salariés entre les divers modes de gestion ou les procédures convenues pour le règlement des contestations portant sur le montant des salaires ou le montant de la valeur ajoutée

□ clauses interdites

- 15 exclusion de certains bénéficiaires
- 16 clauses de renonciation individuelle à la participation
- 17 clause de suspension de l'accord :
 - o lorsque l'accord de participation est à durée déterminée, il n'est pas possible de prévoir une clause de suspension dans la mesure où le terme fixé ne peut être remis en cause que par une décision unanime des parties
 - o lorsque l'accord est à durée indéterminée, il peut contenir une clause de suspension qui prévoit qu'en cas de baisse de l'effectif en dessous du seuil légal, l'application de l'accord sera suspendue

□ Formalités

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales, les accords de participation doivent être déposés à la DDTEFP du lieu où ils ont été conclus. En l'absence d'accord dans une entreprise obligatoirement assujettie, l'inspection du travail peut demander l'application du régime

subsidaire (le calcul de la RSP est fait selon la formule légale, et les sommes qui reviennent aux salariés sont versées à des comptes courants bloqués qui portent intérêt à 10%). La durée d'indisponibilité des fonds est de 8ans.

3- les droits des salariés

a) répartition des droits

La répartition est effectuée proportionnellement aux salaires perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré. Les accords de participation peuvent décider que cette répartition est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou bien retenir conjointement plusieurs critères. Ils peuvent également fixer un salaire-plancher, servant de base de calcul à la part individuelle.

b) le supplément de participation

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les entreprises ont le droit de verser une participation supérieure à celle prévue par leur accord de participation, au titre de l'exercice clos.

c) plafonds

- 18 le salaire à retenir ne peut excéder une somme au plus égale à 4 x le plafond de la sécurité sociale (en 2008, il est de 133 104 €)
- 19 le montant des droits attribués à chaque salarié ne peut excéder pour un même exercice, une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale (en 2008, il est de 24 957 €)

Pourquoi des plafonds ? Pour éviter une défiscalisation trop importante

Les sommes qui ne sont pas attribuées du fait du plafond légal de versement doivent faire l'objet d'une nouvelle répartition sans attendre l'exercice suivant. Cette seconde distribution doit bénéficier à tous les salariés auxquels ont été versés des sommes inférieures au plafond légal. Si à l'issue de cette seconde distribution, les sommes qui ne peuvent pas être distribuées de part l'application du plafond, continueront à figurer dans la RSP au cours des exercices ultérieurs.

d) gestion des droits

C'est l'accord qui fixe les modalités de gestion de la réserve.

e) l'indisponibilité

Le délai est de 5 ans, porté à 8 ans en l'absence d'accord. Il est

impossible de prévoir un délai plus court. Les accords en vigueur au 20 février 2001, qui prévoyaient une durée d'indisponibilité de 3 ans, restent en vigueur jusqu'à leur terme. Le délai d'indisponibilité cours à compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice.

A l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés ne sont pas obligés de débloquer leurs droits s'ils sont placés sur un PEE ou investis en SICAV, FCP, SICAVAS, FCPE ou en actions d'entreprise. Ils peuvent les conserver et même effectuer des retraits partiels. En revanche, lorsque les sommes sont placées sur un compte courant d'entreprise, l'employeur n'est pas obligé de les conserver et de les rémunérées au-delà du délai d'indisponibilité.

□ cas de déblocage autorisé

Dans certains cas, les salariés vont pouvoir demander le déblocage anticipé de leurs droits avant l'expiration de la période d'indisponibilité. La liste est limitative et les cas de déblocage ne remettent pas en cause l'exonération d'IRPP dont les salariés bénéficient, mais le déblocage entraîne l'exigibilité de la CSG et de la CRDS :

- 20 la cessation du contrat de travail ou du mandat social
- 21 le mariage ou la conclusion d'un PACS
- 22 naissance ou arrivée au foyer en vue de l'adoption d'un 3^{ème} enfant, puis, de chaque enfant suivant
- 23 l'affectation des sommes à la création ou à la reprise par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou la personne qui lui est liée par un PACS, d'une entreprise soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société ou l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de part d'une SCOP
- 24 divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé
- 25 l'affectation des sommes à l'acquisition ou l'agrandissement, sous réserve d'un permis de construire, d'un logement principal ou à la remise en état suite à une catastrophe naturelle
- 26 en cas d'invalidité du bénéficiaire, de son conjoint, de ses enfants, de son/sa PACSé(e)
- 27 le décès du bénéficiaire, de son conjoint, ou de son/sa PACSé(e)
- 28 la situation de sur- endettement du salarié telle que définie par le Code de la Consommation

□ cas de déblocage exceptionnel

- 29 entre le 1er janvier 2008 et le 30 juin 2008, les salariés peuvent demander le déblocage par anticipation de leurs droits à participation

sans avoir à justifier d'un évènement quelconque, dans la limite de 10 000 €. Ces droits doivent être débloqués en une seule fois.
 30 cas la participation est inférieure à 80 €, l'employeur est autorisé à la verser directement au salarié

f) avantages fiscaux et sociaux

	ENTREPRISE	SALARIÉ
FISCAL	<p>Les sommes affectées à la RSP :</p> <ul style="list-style-type: none"> -31 sont déductibles de l'assiette de l'IS ou de l'IR -32 ne sont pas soumises à la taxe sur les salaires -33 sont exonérées des charges résultant de la législation du travail et de la sécurité sociale 	<p>Les sommes leur revenant au titre de la participation sont exonérées définitivement de l'IR à l'issue des 5 ans d'indisponibilité ou en cas de déblocage anticipé autorisé</p> <p>Les revenus de ces sommes sont soumis à l'IR du bénéficiaire s'ils sont perçus pendant la période de déblocage. Par contre, si ces revenus sont réinvestis pendant la période d'indisponibilité et dans les mêmes conditions que le principal, ils sont bloqués comme celui-ci et bénéficient de la même exonération</p>
SOCIAL	<p>En outre, une PPI peut être constituée en franchise d'impôt par les entreprises qui ont conclu un accord comportant une formule de calcul dérogatoire et les entreprises de moins de 50 salariés qui se soumettent volontairement à la participation</p>	<p>Les revenus réinvestis qui ne sont pas imposables au titre de l'IR sont néanmoins assujettis à la CSG, à la CRDS et au prélèvement social de 2,3% au titre des revenus de remplacement</p>

g) l'information des salariés

INFORMATION INDIVIDUELLE	<p>Une fiche annexée au bulletin de paie indiquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> -34 le montant total de la RSP -35 le montant des droits attribués au bénéficiaire -36 le montant de la CSG et CRDS précomptées -37 éventuellement le nom de l'organisme de gestion des droits, les dates à partir desquelles ces droits sont négociables ou exigibles, les cas de déblocage anticipés, les modalités de transfert vers d'autres plans <p>une attestation doit être remise au salarié lors de son départ de l'entreprise, s'il ne fait pas valoir ses droits immédiatement, indiquant la nature et le montant des droits du salarié. L'employeur doit demander une adresse postale pour l'envoi des documents à venir.</p>
INFORMATION COLLECTIVE	<p>Des informations collectives sont destinées aux salariés et à leurs représentants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - information générale communiquée

B- l'intéressement

1- la mise en place de l'intéressement

L'intéressement est une formule facultative permettant d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise. Il présente beaucoup de similitudes avec la participation. Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend de 1 à 100 salariés, l'accès à l'intéressement est ouvert aux chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi qu'au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

a) l'accord d'intéressement

Comme la participation, l'accord d'intéressement doit être négocié soit avec les représentants syndicaux, soit avec le comité d'entreprise, soit faire l'objet d'une ratification par la majorité des 2/3 des salariés lorsque l'employeur propose un projet.

L'accord, conclu pour 3 ans doit prévoir :

- 38 le champ d'application de l'accord, sa durée, les établissements concernés s'il l'entreprise en comporte plusieurs
- 39 les conditions de la négociation (négociation, ratification)
- 40 la durée de l'accord
- 41 les modalités de versement retenues : versement immédiat des sommes attribuées ou versement sur un PERCO, un PEE, ou un PEI
- 42 le mode de calcul de la prime d'intéressement et la date de son versement
- 43 la procédure à suivre en cas de litige quant à l'application de l'accord

La DDTEFP dispose d'un délai de 4 mois pour demander une modification ou un retrait de clauses de l'accord. Un projet d'accord d'intéressement peut être négocié dans une entreprise ou à l'échelle d'un groupe pour faire bénéficier les salariés collaborant à un projet, d'un intéressement de projet.

b) la formule de calcul

La loi ne fixe aucune règle particulière mais la formule doit cependant répondre à certains critères pour que les primes puissent bénéficier des exonérations fiscales sociales.

L'article L.441-2 Code du Travail précise que l'intéressement doit être collectif, aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise (ces éléments devant être objectifs et mesurables) :

- 44 caractère collectif : tous les salariés doivent être concernés même si une ancienneté maximale de 3 mois peut être prévue dans l'accord
- 45 caractère aléatoire : l'accord d'intéressement ne peut prévoir le versement d'une prime minimale, ni prévoir attribuer des primes indépendantes des résultats de l'entreprise
- 46 intéressement lié aux résultats : la prime est calculée par référence à des indicateurs financiers ou comptables, tels que le bénéfice fiscal, le bénéfice comptable, le bénéfice d'exploitation, ...
- 47 intéressement lié aux performances : augmentation de la productivité, du chiffre d'affaire, atteinte d'objectifs, présentisme et absentéisme, etc, ... Le choix est important pour éviter de verser des primes lorsque les résultats sont déficitaires.

2- répartition et incidences sociales

a) le double plafonnement

Comme la participation, deux plafonds sont prévus :

- 48 le montant global des sommes distribuées aux bénéficiaires au titre de l'intéressement ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé versé aux dirigeants ou au conjoint collaborateur ou associé bénéficiaires de l'intéressement
- 49 un bénéficiaire ne peut percevoir au titre d'un exercice, une somme supérieure à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (le surplus serait soumis à cotisations sociales)

b) les cotisations sociales

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale mais restent assujetties, comme la participation, à la CSG et à la CRDS. Les mêmes déclarations que pour la participation sont à souscrire

3- l'affectation des primes d'intéressement

Plusieurs possibilités sont offertes aux salariés bénéficiaires, cependant, chacune d'elles ne confère pas les mêmes avantages fiscaux :

- attribution directe et immédiate : dans ce cas, les primes sont soumises à l'IR
- affectation des sommes sur un PEE ou un PEI ou un PERCO : les sommes attribuées, mais bloquées pendant 5 ans sont exonérées d'IR (à condition que le total des sommes investies par le salarié dans le plan n'excède pas la moitié du plafond annuel de la SS)
- affectation des sommes sur un CET (compte permettant aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés), les primes conventionnelles peuvent être converties en jours de congé (les indemnités versées lors de la prise des congés sont assujetties aux cotisations sociales mais exonérées d'IR.

C- les plans d'épargne salariale

Le PEE est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

1- le choix et les modalités de mise en oeuvre

Les sommes dues au titre de la participation et/ou de l'intéressement peuvent être versées sur un PEE. La question de la mise en place d'un PEE doit être soulevée lors des négociations de l'accord de participation et de l'accord d'intéressement. Il peut s'agir d'un PEE, d'un PEI ou d'un PERCO.

	PEE	PEI	PERCO
Principe/ bénéficiaires	Système d'épargne collectif facultatif permettant aux salariés et, dans les entreprises d'au moins 100 salariés, les chefs d'entreprises, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, avec l'aide de l'entreprise, de constituer un portefeuille de valeurs mobilières	Même principe que le PEE, mais il est négocié entre plusieurs entreprises. Le PEI peut s'appuyer sur un PERCO	Constitution d'une épargne en vue de la retraite par les salariés (et les anciens salariés à certaines conditions)
Mise en place	Par accord collectif, accord avec le CE, par ratification à la majorité des 2/3 des salariés ou sur décision de l'employeur, après consultation des représentants du personnel et dépôt à la DDTEFP	Par accord collectif, accord avec le CE, par ratification à la majorité des 2/3 des salariés ou sur décision de l'employeur, et ce, dans chacune des entreprises concernées	Existence préalable d'un PEE ou d'un PEI et d'un accord collectif
Alimentation	Intéressement, participation, abondement de l'entreprise, versements volontaires des salariés, des préretraités, des anciens salariés, sur un PERCO, s'il n'y a pas accès dans leur nouvelle entreprise. Le PERCO peut être alimenté par les sommes bloquées sur un PEE ou un PEI, et ce, avant l'expiration du délai de 5 ans		
Placements	Dans des SICAV, en titres de l'entreprise, en FCP d'entreprise	Les participants doivent avoir le choix entre 3 OPCVM	

	(sauf pour le PEI)	présentant différents profils d'investissement
Information des salariés	Tenue d'un registre des comptes par l'entreprise ou l'organisme de gestion, envoi d'un relevé annuel au salarié, remise d'un livret d'épargne salariale lors de l'embauche du salarié : récapitulatif des versements, dispositions réglementaires, cas de déblocages anticipés, modalités de transfert vers un autre plan	
Blocage/déblocage anticipé	Sommes bloquées pendant 5 ans, déblocage anticipé possible. Ces sommes peuvent être transférées sur un PERCO sans attendre l'échéance de 5 ans	Blocage des fonds jusqu'à la retraite sauf cas de déblocage anticipé prévu par décret. Sortie en rente viagère ou autre modalité prévues par le plan

2- l'alimentation des plans d'épargne

a) les versements volontaires des salariés

Le salarié peut choisir :

- 50 de verser les sommes qui lui sont attribuée au titre de la participation ou de l'intéressement sur le plan proposé par l'entreprise
- 51 d'effectuer un versement volontaire supplémentaire (s'il alimente le plan avec la prime d'intéressement ou de la participation) ou un versement pur et simple (s'il ne bénéficie d'aucune forme d'intéressement mais qu'un plan d'épargne a été mis en place dans l'entreprise). Il existe cependant un plafond : le salarié ne peut pas verser plus du quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu sur un plan. Le montant des droits inscrits à un CET n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond. A l'inverse, un PEE peut prévoir un versement volontaire avec u montant minimal (celui-ci ne pouvant excéder 160 euros).

b) abondements de l'employeur

L'employeur a la possibilité d'abonder les sommes placées par les salariés sur les PEE : dans la limite de 8% du plafond annuel de la sécurité sociale par salarié pour le PEE et le PEI, cette somme pouvant être augmentée de 80% mais à concurrence de la somme versée par le salarié lorsque ce qu'il verse sert à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise. Le plafond est de 16% du plafond de la sécurité sociale pour le PERCO et sans que cette somme puisse excéder le triple de la contribution du salarié.

L'abondement n'est possible que pour les sommes versées au titre de l'intéressement ou pour les sommes versées volontairement par les salariés. Il est soumis à la CSG et à la CRDS après un abattement de 3% ainsi qu'au prélèvement social de 2% plus une contribution additionnelle de 0,3%.

Par ailleurs, le conseil d'administration ou le directoire peut décider de verser un supplément d'intéressement collectif ou un supplément de réserve spéciale de participation selon les modalités des accords déjà en vigueur ou par accord spécifique : c'est le « dividende travail ».