

PARTICIPATION - INTÉRESSEMENT

DROITS DES SALARIÉS

En France, plus de **315 000** sociétés sont concernées pour l'année 2017 : environ dix millions deux cent mille de salariés ont eu accès à l'épargne salariale dans le cadre d'un accord de participation ou d'intéressement.

Une mobilité internationale va poser une question importante : quels sont les droits du collaborateur au cours de la mission à l'étranger ? Va-t-il continuer à bénéficier de la participation et de l'intéressement ? L'entreprise est-elle tenue de les verser ou peut-elle exclure ses expatriés et détachés ?

☞ Ne sont abordées ici que les quelques particularités créées par le travail à l'étranger sur les droits du salarié et les modalités de calcul. Pour le reste, le droit commun s'applique : la participation et l'intéressement versés à un salarié envoyé à l'étranger est déterminée et gérée comme pour un salarié «franco-français».

SITUATION ANTÉRIEURE

Les entreprises qui réservaient le bénéfice de la participation et de l'intéressement aux salariés qui exerçaient leur activité sur le territoire français fondaient leur position sur un argument fiscal.

La répartition, au moins en matière de participation, était fondée sur les salaires assujettis à la taxe sur les salaires, et certains collaborateurs se trouvaient, en pratique, exclus. En effet, cette taxe n'est due que sur les seuls salaires payés à des salariés rattachés à des établissements français.

Il en résultait la répartition suivante :

- les salariés rattachés à une filiale ou à un établissement stable étranger étaient exclus, puisque leur rémunération n'était pas prise en compte dans la masse salariale qui servait de base au calcul de la participation et de l'intéressement ;
- les salariés en mission auprès d'implantations autres que des filiales ou des établissements stables étrangers bénéficiaient des régimes d'épargne salariale, puisque leur rémunération était incluse dans la masse salariale.

NOUVELLE DONNE

«Attendu, encore, que conformément à l'article L. 442-4 du Code du travail, sous réserve d'une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui peut être exigée et ne peut excéder six mois, tous les salariés de l'entreprise où a été conclu un accord de participation doivent pouvoir bénéficier de la répartition des résultats de l'entreprise, sans que puisse leur être opposé le fait que leur salaire n'est pas assujetti à la taxe sur les salaires et n'est pas pris en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

Qu'il en résulte qu'un tel accord ne peut valablement écarter du bénéfice de la répartition de la réserve spéciale de participation une catégorie de salariés».

Cass. soc. 22 mai 2001 - Société Défense Conseil International (DCI) (Cogepag) c/ Syndicat CFTC des activités d'armement

Pour la Cour de cassation, la participation est un droit ouvert à tous les salariés de l'entreprise, au sens du droit du travail. Doit en être bénéficiaire, toute personne qui est liée avec l'entreprise par un contrat de travail, même de droit étranger.

En outre, comme désormais, l'article L. 3342-1 du Code du travail unifie les règles utilisées pour déterminer les bénéficiaires des trois dispositifs légaux d'épargne salariale, participation, intéressement et plan d'épargne d'entreprise, celui qui a droit à la participation a droit à l'intéressement.

Désormais, les entreprises peuvent donc être classées en deux catégories :

- celles qui préservent les droits à participation et intéressement au cours de la période de travail à l'étranger.

Ces entreprises n'ont pas besoin de modifier leurs pratiques, sous réserve d'arrêter de payer des primes et continuer de verser les montants auxquels le salarié a droit sur un plan d'épargne d'entreprise, ou sur l'un des autres supports prévus par la réglementation ;

- celles qui excluent les collaborateurs envoyés à l'étranger.

Ces entreprises doivent remettre à plat leur politique et revoir leurs accords qui ne sont plus conformes à la législation et à la jurisprudence. Elles sont à la merci d'un salarié ou d'un syndicat mécontent qui pourrait saisir les tribunaux et faire condamner la société à payer la participation et l'intéressement.

EN PRATIQUE

En pratique, il n'est plus possible aujourd'hui d'exclure les expatriés et les détachés.

Les seuls salariés qui ne peuvent bénéficier des régimes d'épargne salariale sont ceux qui sont employés à l'étranger par une filiale locale exclusivement, avec un contrat de travail de droit local conclu avec cette filiale.

Le simple fait de maintenir un contrat de travail français suspendu suffit à rendre le paiement de la participation et de l'intéressement obligatoire.