



Débloquer la participation

Les salariés peuvent demander à bénéficier chaque année de leurs droits à participation. Dans l'hypothèse où ils débloqueraient leurs droits, l'entreprise doit opérer le versement avant le 1^{er} jour du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice.

DÉLAI DE RÉFLEXION

Le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour faire valoir son option. L'accord de participation doit préciser la date à laquelle le salarié est présumé avoir été informé. À défaut, le délai de 15 jours débute à compter de la réception de la lettre d'information qui lui est adressée en RAR.

La loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 a instauré la possibilité pour les salariés de débloquer leurs droits à participation. Cette modalité a été précisée par deux décrets. En principe, les droits des salariés relatifs à l'accord de participation sont bloqués durant une durée de 5 ans sauf exception. Désormais, les salariés peuvent demander le déblocage de ces droits dès la répartition de la réserve spéciale sans qu'ils soient soumis aux charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS). En revanche, les droits ainsi débloqués ne bénéficient pas de l'exonération d'impôt sur le revenu. Les salariés doivent être informés de cette faculté, les modalités de cette information devant être prévues par l'accord de participation lui-même. L'accord de participation devra donc être complété

ESSENTIEL

En principe, les droits à participation sont bloqués durant une période de 5 ans. Toutefois, ils peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé dans un certain nombre de cas : cessation du contrat, mariage, divorce, naissance, etc. auxquels le décret du 30 mars 2009 ajoute trois nouveaux cas au profit des dirigeants ou de leur conjoint : cessation de l'activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou associé.

sur deux points, l'un tenant au support de l'information (écrit, par voie électronique, etc.) et l'autre, sur la date à laquelle le salarié est présumé avoir été

Opter pour un versement annuel

informé (accusé de réception du RAR, du courriel, etc.). Les accords existants devront donc être modifiés en conséquence. Toutefois, compte tenu de la



date de parution du décret (le 30 mars 2009), un délai supplémentaire a été octroyé aux entreprises pour permettre cette renégociation qui devra donc intervenir le 30 avril 2010 au plus tard. Durant cette période transitoire, les modalités d'information des salariés pourront être définies de manière unilatérale par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, au titre du premier exercice clos après le 3 décembre 2008 (date de la loi).

On peut se demander quelles seront les conséquences d'un défaut de consultation des instances représentatives du personnel faute d'avoir été mises en place dans l'entreprise et à défaut de procès-verbal de carence en bonne et due forme. Des précisions sur ce point sont attendues. L'information des salariés doit porter sur les sommes attribuées au salarié au titre de la participation, sur le montant dont il peut demander le déblocage immédiat (tout ou partie de ses droits), ainsi que sur le délai pour formuler sa demande : 15 jours à compter de la date à laquelle il est informé des sommes qui lui sont attribuées.

Lorsque le salarié demande le déblocage, l'entreprise doit lui verser ses droits avant le 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est distribuée. À défaut de respecter ce délai, les entreprises devront s'acquitter d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés publié par le ministère

de l'Économie (soit, environ 6% à ce jour). En cas de silence du salarié, suite à son information, ses droits à participation resteront bloqués.

Compte tenu du délai de réflexion

Non respect du délai : intérêt de retard

de 15 jours laissé aux salariés et de la consultation préalable des représentants du personnel, il est conseillé aux entreprises de mettre en œuvre cette procédure un mois au moins avant la date de versement, soit au début du 4^e mois suivant la clôture de l'exercice pour éviter les intérêts de retard. À titre d'exemple, pour un exercice clos au 31 mars, l'employeur devant verser les droits à participation aux salariés qui en auront fait la demande avant le 1^{er} août, il a intérêt à convoquer les représentants du personnel début juillet en vue de les consulter sur les modalités d'information des salariés, puis d'adresser aux salariés une information écrite par envoi en RAR à la réception de laquelle ils disposeront d'un délai de 15 jours pour faire valoir leur souhait. Cette loi s'inscrit dans le souci du gouvernement de relancer le pouvoir d'achat en rendant disponible immédiatement les sommes dues aux salariés à l'instar de la faculté de rachat de jours RTT, etc. ■

Décrets du 30 mars 2009, n° 2009-350 et 2009-351.

DÉLAI D'INDISPONIBILITÉ

À défaut de versement annuel, les sommes issues de la participation sont bloquées durant une période de 5 ans qui court à compter du 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice concerné.

Toutefois, lorsque l'entreprise applique un régime dit « d'autorité », c'est-à-dire lorsqu'elle n'a pas mis en place un accord de participation alors qu'elle y était tenue, ce délai est porté à 8 ans.

