

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique, construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons à l'épargne salariale. En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

L'épargne salariale



Composée de différents dispositifs au sein des entreprises, l'épargne salariale permet d'associer les salariés aux bons résultats, auxquels ils contribuent. Les deux principaux dispositifs permettent la redistribution aux salariés des sommes liées à la performance de l'entreprise (intéressement) ou à ses bénéfices (participation). En plus d'être une source de motivation pour les salariés à générer de bons résultats, l'épargne constituée permet aux entreprises de développer leurs investissements.

L'Association française de la gestion financière (AFG) énonçait qu'au 31 décembre 2019, l'épargne salariale totalisait 144,2 milliards d'euros et que la France comptait 10,9 millions d'épargnants pour 378 000 entreprises équipées d'un plan d'épargne salariale.

Dans la région Centre-Val de Loire, près de 1000 accords collectifs ont été signés, tous dispositifs confondus, en épargne salariale (564 dans les entreprises de moins de 50 salariés, 428 dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

La *loi n°2019-486 du 22 mai 2019*, dite loi PACTE marque le début de réformes visant à faciliter l'accès à l'épargne salariale. Ainsi, cette loi vient obliger les branches à établir un accord type de participation et d'intéressement. L'objectif est de permettre aux entreprises de moins de 50 salariés, mêmes dotées d'un CSE, de mettre en place cet accord par application directe (document unilatéral de l'employeur).



De plus, avec la crise sanitaire, des mesures d'urgences ont été mises en place :

- L'*ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020* vient modifier la date de versement de la prime d'intéressement et de participation. Ainsi, dans l'hypothèse où certaines entreprises n'ont pas eu les résultats attendus en raison de la crise sanitaire, le versement de la prime d'intéressement est désormais possible jusqu'au 31 décembre 2020.
- L'*ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020* reporte la date limite de conclusion des accords de participation et d'intéressement au 31 août 2020 pour l'exercice 2020.
- La *loi n°2020-546 du 11 mai 2020* énonce que la période de quarantaine est ajoutée à la période de présence du salarié prise en compte pour le calcul de la prime d'intéressement ou de participation.
- La *loi n°2020-734 du 17 juin 2020* permet aux entreprises de moins de 11 salariés de mettre en place l'intéressement par document unilatéral de l'employeur, par dérogation à l'exigence d'un accord collectif. Deux conditions doivent cependant être remplies : l'entreprise ne doit pas déjà appliquer un accord d'intéressement et elle ne doit pas avoir appliqué un tel accord durant les cinq dernières années (*voir Innovation page 2*)

Indiquons par ailleurs l'existence d'un projet de loi, qui vise notamment à sécuriser les accords d'épargne, et à modifier les procédures de dépôt et de contrôle.

FOCUS SUR UN ACCORD CONCLU EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Une entreprise du secteur des transports urbains et suburbains de voyageurs, comptant plus de 700 salariés, a conclu un [accord](#) d'intéressement avec des délégués syndicaux (CFDT, CFE-CGC, SUD, FO).

Cet accord détaille les critères collectifs pris en compte pour le calcul de la prime globale d'intéressement. Cela permet notamment aux salariés d'agir collectivement pour recevoir des bénéfices collectifs.

Parmi ces critères, nous trouvons :

- Le présentisme des salariés : l'accord précise que pour l'année 2020, ce critère fera l'objet d'un traitement spécifique compte tenu de la crise sanitaire.
- Le nombre d'accidents responsables déclaré avec les véhicules de l'entreprise : les accidents commis par du personnel intérimaire ne sont pas pris en compte. De même, les incendies de véhicules ne sont pas considérés comme du fait des salariés de l'entreprise.
- La qualité du service de transport : plus précisément, l'accord vise l'exploitation du service de transport, l'entretien et la maintenance des véhicules, ainsi que la relation client (information, accueil).
- Les recettes : cela concerne notamment les recettes de trafic, c'est-à-dire les recettes générées par la vente de titres de transports.

INNOVATION

Mise en place de l'intéressement par document unilatéral de l'employeur

Une entreprise du secteur du conseil pour les affaires et autres conseils de gestion a mis en place l'intéressement par [document unilatéral de l'employeur](#).



Cette entreprise a été créée au premier trimestre de 2020 et remplit ainsi les exigences énoncées par la [loi n°2020-734 du 17 juin 2020](#) pour pouvoir mettre en place l'intéressement de cette manière. En effet, l'entreprise :

- n'applique pas déjà un accord sur l'intéressement.
- n'a pas appliqué d'accord sur l'intéressement dans les cinq dernières années.

Une entreprise du secteur du commerce de voitures et de véhicules automobiles légers a également mis en place l'intéressement par [document unilatéral de l'employeur](#). Si cette fois-ci le document ne précise pas que l'entreprise répond aux exigences de la loi, il énonce cependant que :

- les dirigeants et le partenaire pacsé du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé bénéficient de la prime au même titre que les salariés
- un reliquat de l'intéressement peut-être prévu pour tous les bénéficiaires.

QUESTIONS RH

Les règles de versement de la prime d'intéressement et de participation

Le versement de la prime d'intéressement et de la prime de participation doit se faire, au plus tard, le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice. Par exemple, si l'exercice est clôturé le 31 décembre 2019, alors le versement de la prime doit se faire au plus tard le 31 mai 2020.

Cependant, avec la crise sanitaire, l'*ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020* vient modifier la date de versement de la prime d'intéressement et de participation, désormais possible jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans le cas de la participation et de l'intéressement, au moment du versement de la prime, le salarié bénéficiaire a le choix entre :

- Un versement partiel ou total de sa prime, qui sera imposable au titre de l'impôt sur le revenu.
- Un versement partiel ou total sur le ou les plans d'épargne existants dans l'entreprise. Dans ce cas, les sommes ainsi versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

Le rôle du CSE

Une entreprise de la fabrication de parfums et de produits pour la toilette de plus de 3000 salariés prévoit dans son *accord collectif* signé avec des délégués syndicaux (CFDT, CFE-CGC, FO) le rôle du CSE Central. Ce dernier devra suivre l'application des dispositions de l'accord.

L'entreprise devra également lui transmettre toutes les informations relatives au calcul de l'intéressement. L'accord ne précise cependant pas de périodicité pour communiquer ces informations.

Une entreprise de la fabrication de bicyclettes et de véhicules pour invalides, employant plus de 300 salariés, prévoit dans son *accord collectif* signé avec le CSE les délais d'informations de ce dernier.

Ainsi, tous les trimestres, l'entreprise communique au CSE les éléments pouvant être de nature à impacter le système d'intéressement prévu par l'accord. De plus, en fin de période de référence, le CSE établira un procès-verbal sur le fonctionnement du système d'intéressement et sur le montant distribué.

Contrôle du contenu des accords d'intéressement et de participation



En principe, la Direccte ne contrôle pas le contenu des accords collectifs qu'elle enregistre. La compétence est celle du juge judiciaire. Par exception, elle a l'obligation de contrôler le contenu des accords d'intéressement et de participation.

En effet, les sommes versées dans le cadre de l'intéressement et de la participation ne se substituent pas à de la rémunération, c'est-à-dire ni au salaire, ni à tout avantage en nature ou en espèce (principe de non substitution). Ainsi, les sommes issues de ces deux dispositifs sont exonérées de cotisations sociales.

La Direccte vient s'assurer du respect de ces mesures et il appartient ensuite à l'URSSAF de contrôler le respect du calcul de ces sommes.

QUESTIONS RH

La disponibilité des fonds du plan d'épargne entreprise et du plan d'épargne retraite

L'intéressement et la participation sont les principaux dispositifs de l'épargne salariale mais ne sont pas les seuls.

Le **plan d'épargne entreprise** (PEE) est un système d'épargne collectif propre à l'entreprise. Il permet notamment aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Par principe, les sommes déposées sur ce plan sont indisponibles pour cinq ans. Par exception, le salarié peut bénéficier des sommes déposées sur le PEE dans certains cas, dont :

- La naissance ou l'adoption d'un enfant, dès lors que le foyer compte au moins deux enfants à sa charge.
- Le décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- La rupture du contrat de travail, la cessation de l'activité d'entrepreneur habituelle du salarié.
- Le surendettement du bénéficiaire.

Le **plan d'épargne retraite** (PER) est quant à lui un système d'épargne pouvant être individuel ou collectif. De la même manière que le PEE, il permet au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Cependant, les sommes déposées sur le PER sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite. Il est tout de même possible de débloquer ces sommes dans certains cas, dont par exemple :

- Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité
- L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
- Le surendettement du bénéficiaire.
- L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.