

Epargne salariale, intéressement

Publication des dispositions de la loi "Asap" au Journal officiel visant à favoriser l'épargne salariale et l'intéressement

La loi "Asap" (Accélération et simplification de l'action publique) est publiée au Journal officiel le 8 décembre 2020.

Le texte comporte des dispositions (articles 118 à 122) visant à favoriser le développement de l'épargne salariale et la conclusion d'accords d'intéressement.

Il prévoit notamment :

- un report au 31 décembre 2021 du délai de négociation sur l'intéressement dans les branches

L'article 155 de la loi "Pacte" impose aux branches professionnelles de négocier la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale avant le 31 décembre 2020. Dès qu'ils sont mis en place, il est possible pour les entreprises d'adhérer directement à ces accords de branche par voie d'accord d'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur. L'article 118 de la loi "Asap" prolonge ce délai d'un an.

- la création d'une procédure d'agrément des accords de branche d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale

Le texte instaure une procédure d'agrément de ces accords de branche par l'administration centrale. Pour les accords et règlements déposés à compter du 1er septembre 2021, le contrôle de légalité (ou conformité) est partagé désormais entre la Direccte (qui continuera de contrôler les formalités de dépôt de l'accord ainsi que ses modalités de négociation, de dénonciation et de révision) et l'URSSAF (chargées, elles, de contrôler l'accord sur le fond. En pratique, l'accord de branche signé devra être adressé à l'administration sur la plateforme « Téléaccords.fr », dans un délai et des conditions qui seront précisés par décret. Le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaudra agrément. Durant ce délai, l'administration (en l'occurrence l'URSSAF) "peut demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales".

L'agrément de l'accord de branche permet d'éviter toute remise en cause ultérieure par les URSSAF des exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhéreront à l'accord de branche.

- des dispositions précisant les modalités d'application des accords de branche d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale dans les entreprises.

L'article 118 précise également les modalités d'adhésion des entreprises aux accords de branche agréés. Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord selon les modalités propres à l'épargne salariale, cet accord devant ensuite être déposé sur la plateforme Téléaccords. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent quant à elles opter pour l'application directe du dispositif de branche au moyen d'un document unilatéral de l'employeur, si l'accord de branche le prévoit, et propose sous forme d'accord-type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ce document doit indiquer les choix que l'employeur a retenus après en avoir informé le CSE (s'il en existe un) et les salariés par tous moyens, et doit ensuite être déposé sur la plateforme Téléaccords.

- la modification de la durée des accords d'intéressement

Les accords conclus après la publication de la loi ne le seront plus obligatoirement pour trois ans mais pour une durée d'un à trois ans. Les accords tacitement reconduits le seront pour une durée égale à la durée initiale (article 121).

- la Possibilité de mise en place d'un PEI par décision unilatérale de l'employeur

Les entreprises qui souhaitent mettre en place un plan d'épargne conjointement et ne remplissent pas les critères d'un groupe peuvent se doter d'un plan d'épargne interentreprises (PEI). Elles peuvent le faire au niveau d'une branche ou d'une zone géographique, ou entre plusieurs entreprises prises individuellement et nominativement identifiées. Dans ce dernier cas, la mise en place du PEI n'est pour l'instant possible que par accord. L'article 122 de la loi "Asap" permet sa mise en place par décision unilatérale de l'employeur.

Une étude plus approfondie de ces dispositions de la loi sera prochainement mise en ligne sur extranet MEDEF.

La loi peut être consultée à l'adresse suivante :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042619877>