

## // le dossier juridique

# Loi Asap : les mesures relatives à l'épargne salariale

Développer l'épargne salariale, sécuriser les accords de branche, etc.

Sécurisation des accords de branche relatifs à l'épargne salariale et de l'adhésion des entreprises à ces accords, possibilité de conclure des accords d'intéressement de moins de trois ans, transfert du contrôle au fond de la légalité des accords collectifs aux Urssaf, etc. Parmi les diverses mesures prévues par la loi d'accélération et simplification de l'action publique (Asap) du 7 décembre 2020, plusieurs concernent l'épargne salariale.

À la suite de sa validation partielle par le Conseil constitutionnel le 3 décembre dernier, la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (Asap) a été publiée au *Journal officiel* du 8 décembre 2020. Elle comporte des dispositions visant à favoriser le **développement de l'épargne salariale** et la conclusion d'accords d'intéressement. Ce texte vise également à **sécuriser les accords de branche** d'épargne salariale. Parallèlement, le texte organise l'intégration de commissions consultatives compétentes en matière de travail et de protection sociale au sein de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (*v. l'encadré « Réduction du nombre de commissions consultatives en matière de droit du travail et de protection sociale »*).

**À NOTER** Sauf dispositions contraires, la loi entre en vigueur au lendemain de sa publication, soit le 9 décembre 2020.

## 1 Sécuriser les accords de branche

### SÉCURISATION DES ACCORDS DE BRANCHE D'ÉPARGNE SALARIALE

#### ► Prolongement de l'obligation de négocier au niveau de la branche

L'article 155 de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « 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** (*v. le dossier juridique -Rému., épargne- n° 115/2019 du 26 juin 2019*). Une fois cet accord conclu, les entreprises peuvent y adhérer directement par voie d'accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur.

L'article 118, II, 1° de la **loi Asap** prolonge d'un an cette obligation, soit jusqu'au **31 décembre 2021**.

#### ► Instauration d'une procédure d'agrément des accords de branche

Afin d'assurer « une **meilleure sécurisation des accords et décisions d'adhésion des entreprises aux accords de branche** », l'article 118 de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique introduit une procédure d'agrément des accords de branche mettant en place un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale.

#### Procédure d'agrément

De tels accords devront ainsi faire l'objet d'une procédure d'**agrément conduite par l'autorité administrative compétente à compter** de son **dépôt**, dans un délai et des conditions déterminées par décret. Pendant ce délai, l'**administration peut demander le retrait ou la modification** des dispositions contraires aux dispositions légales.

L'absence de décision dans ce délai vaut décision d'agrément (*C. trav., art. L. 3345-4 modifié, al. 1 à 3*).

#### Conséquences de l'agrément

Une fois l'accord de branche **agréé**, **aucune contestation ultérieure** de la conformité des

À CLASSER SOUS

RÉMUNÉRATION

ÉPARGNE SALARIALE

02 / 20

termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion **ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations** fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de 50 salariés par document unilatéral de l'employeur (*C. trav., art. L. 3345-4, al. 4 modifié*).

#### **Procédure d'adhésion des entreprises aux accords de branche agréés**

L'article 118 de la loi Asap codifie et **clarifie** les modalités d'application de ces accords de branche agréés par les entreprises.

Ainsi, **toute entreprise peut faire l'application** d'un dispositif d'**intéressement**, de **participation**, d'**épargne** d'entreprise ou interentreprises, conclu au niveau de la branche, dès lors que l'accord de branche a été agréé selon la procédure décrite ci-dessus prévue à l'article L. 3345-4 du Code du travail modifié par la loi Asap (*C. trav., art. L. 3312-8 modifié, L. 3322-9, L. 3332-6-1, L. 3333-7-1 nouveaux*).

L'application du dispositif de branche se fait par **accords** selon les modalités habituelles relatives à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale.

En ce qui concerne les entreprises de moins de 50 salariés, elles peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un **document unilatéral d'adhésion** de l'employeur, si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord-type les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Conformément aux conditions fixées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, le document unilatéral indique les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

#### **MISE EN PLACE D'UN PER UNIQUE DANS LES PETITES ENTREPRISES**

L'article 120, II de la loi modifie les conditions de mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise unique (Peru), regroupant un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif et plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire. L'objectif poursuivi est de « permettre aux entreprises n'ayant pas de représentation du personnel, et notamment les entreprises de moins de 11 salariés, de mettre en place un Peru, en s'appuyant sur les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 224-14 du Code monétaire et financier, à savoir à l'initiative de l'entreprise ou selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 3322-6 du Code du travail » (soit par convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, accord au sein du CSE, ou ratification à la majorité des deux tiers des salariés). Ainsi, l'ensemble de ces modalités de mise en place sera ouvert pour les entreprises ne disposant pas d'au moins un délégué syndical ou d'un CSE et la mise en place d'un Peru pourra se faire par ratification aux deux tiers du personnel (*CMF, art. L. 224-27 modifié*).

Parallèlement la rédaction de l'article L. 224-14 n'étant pas modifiée, pour les entreprises disposant d'au moins un délégué syndical ou d'un CSE, le recours à la ratification à la majorité des deux tiers du personnel ou à la décision unilatérale de l'employeur pour la mise en place d'un Peru ne restera possible qu'en cas d'échec des négociations et établissement d'un procès-verbal de désaccord.

En outre, les exonérations sociales et fiscales associées à ces dispositifs seront réputées acquises dès le dépôt et pour la durée de l'accord ou du document d'adhésion à l'accord de branche agréé.

## **2** Transfert du contrôle au fond des accords aux Urssaf

L'article 119 de la loi prévoit de transférer le **contrôle au fond** des accords d'épargne salariale **aux Urssaf**, CGSS et MSA, pour les accords et règlements déposés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

L'**instruction** des formalités de **dépôt** et le **contrôle** des modalités de **négoiation**, de dénonciation et de révision des accords seront maintenus au sein des **Direccte**, mais le contrôle au fond de ces accords (intéressement, participation et plans) sera ainsi confié aux organismes de sécurité sociale, à la suite de la délivrance du récépissé de dépôt. Les délais de délivrance par la Direccte du récépissé de dépôt d'un accord ou d'un règlement valablement conclu seront fixés par décret. À défaut de demande de pièces complémentaires ou d'observations formulées par la Direccte dans un délai qui sera déterminé par décret, l'accord ou le règlement est réputé valablement conclu.

Simultanément à la délivrance du récépissé, ou, à défaut, à l'expiration du délai susmentionné, la **Direccte transmettra l'accord ou règlement** et, le cas échéant, son récépissé à l'**Urssaf**, la CGSS ou la caisse de MSA.

Cet organisme **disposera** alors d'un **délai** fixé par décret à compter de la délivrance du récépissé ou de la date à compter de laquelle l'accord ou le règlement est réputé valide **pour demander le retrait** ou la **modification** des **clauses contraires** aux dispositions légales, à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords, qui restent du ressort de la Direccte. Cette nouvelle procédure de contrôle ne devra pas excéder quatre mois, tous délais confondus.

En l'absence d'une telle demande dans ce délai, **aucune contestation ultérieure** de la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation (*C. trav., art. L. 3345-2 modifié à venir*).

Comme c'est déjà le cas actuellement pour la Direccte, les organismes de sécurité sociale disposeront, en matière d'intéressement, d'un délai supplémentaire de deux mois pour formuler une demande de retrait ou de modification de clauses contraires aux dispositions légales, afin que l'entreprise puisse mettre l'accord en conformité pour les exercices suivants celui du dépôt (*C. trav., art. L. 3313-3 modifié à venir*).

## **3** Des accords d'intéressement de moins de trois ans

De manière temporaire, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2020, les **entreprises** pouvaient, quelle que soit leur taille, **conclure** des accords d'**intéressement d'une durée comprise entre un et trois ans**, et ce en appli-

cation de l'ordonnance n°2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020. L'article 121 de la loi Asap pérennise cette mesure, à compter du 9 décembre 2020, afin de « faciliter la diffusion des accords d'intéressement » en favorisant « la mise en place d'un dispositif d'intéressement pour toutes les entreprises qui ne peuvent pas définir sur plusieurs années une formule de calcul sur la base d'indicateurs pertinents liés aux résultats et aux performances de l'entreprise, soit en raison du contexte économique actuel, soit car il s'agit de jeunes entreprises en croissance », selon l'exposé des motifs de cette disposition résultant d'un amendement adopté par les députés en première lecture.

Quant à la **durée de reconduction** de l'accord, elle sera égale, prévoit la loi, à la **durée initiale** de l'accord (*C. trav., art. L. 3312-5, I modifié*).

**À NOTER** Rappelons que cette possibilité est déjà ouverte sous certaines conditions aux entreprises de moins de 11 salariés, en vertu de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (*C. trav., art. L. 3312-5, II non modifié*).

## 4 Instituer et adhérer par décision unilatérale à un PEI

Jusqu'à présent, il n'était pas possible d'instituer et d'adhérer à un plan d'épargne interentreprises (PEI) mis en place entre plusieurs employeurs pris individuellement, par décision unilatérale de l'employeur, en l'absence d'institutions représentatives du personnel ou en cas d'échec des négociations.

L'article 122 de la loi Asap y remédie en permettant aux **entreprises de les instaurer** ou d'y **adhérer par décision unilatérale**. Dans ce cas, le plan sera approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises et celles qui souhaitent y adhérer ou en sortir devront le faire suivant l'une des modalités prévues (*C. trav., art. L. 3333-2 modifié*).

### RÉDUCTION DU NOMBRE DE COMMISSIONS CONSULTATIVES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE PROTECTION SOCIALE

Outre les dispositions relatives à l'épargne salariale, l'article 19 de la loi Asap réduit à nouveau le nombre de commissions consultatives compétentes en matière de droit du travail et de protection sociale. Dans ce cadre, il est prévu d'intégrer à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) les attributions aujourd'hui dévolues au Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement et de l'actionnariat salarié (Copiesas) et à la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep). Le Haut conseil du dialogue social (HCDS) dont le transfert des attributions à la CNNCEFP était initialement envisagé dans le projet de loi, sera finalement maintenu dans sa forme actuelle. Par ailleurs, l'article 20 supprime le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) et en confie les missions au Haut conseil à l'égalité (HCE).

En outre, lorsque le plan est mis en place par décision unilatérale de l'employeur, celui-ci devra communiquer la liste nominative de la totalité de leurs salariés à l'établissement habilité pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, auquel elles ont confié la tenue des comptes des adhérents. Cet établissement devra informer nominativement par courrier chaque salarié de l'existence d'un PEI dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 3333-3-1 nouveau*).

SOURCE • Loi n°2020-1525 du 7 décembre 2020, JO 8 décembre

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

#### VOIR AUSSI

Le dossier juridique -Rému., épargne- n° 115/2019 du 26 juin 2019