

Épargne salariale : mesures d'application

Deux décrets du 30 mars 2009 précisent les conditions d'application des mesures relatives à l'épargne salariale issues de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

(D. n^{os} 2009-350 et 2009-351, 30 mars 2009, JO 31 mars)

► Paiement immédiat de la participation

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail donne la possibilité au salarié de demander, chaque année, le versement immédiat de la participation qui lui est attribuée (la contrepartie étant la perte d'exonération de l'impôt sur le revenu). Suite à la publication des décrets du 30 mars 2009 qui fixent la procédure et les délais à respecter, ce nouveau droit peut entrer en application.

Mise en œuvre. Il appartient à l'accord de participation de prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire. Cette information porte notamment sur les sommes qui lui sont attribuées, le montant susceptible d'être versé immédiatement (notamment en cas d'accord dérogatoire) et le délai pour formuler cette demande (C. trav., art. R. 3324-21-1). À titre transitoire, jusqu'à la renégociation des accords et au plus tard le 30 avril 2010, l'employeur peut, pour le premier exercice clos depuis la promulgation de la loi du 3 décembre 2008, fixer lui-même les modalités de cette information après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois informé du montant de ses droits, le bénéficiaire qui souhaite un versement immédiat dispose de **15 jours** pour en faire la demande. L'accord de participation précise la date à laquelle il est présumé avoir été informé. En l'absence de stipulation conventionnelle, le délai de 15 jours court à compter de la réception, par le bénéficiaire, de la lettre recommandée avec AR (ou remise contre récépissé) lui notifiant le montant de sa participation et celui dont il peut demander le versement.

Si le salarié ne se manifeste pas dans les 15 jours, la participation est bloquée pendant 5 ans (cas général) ou 8 ans (application du régime d'autorité), à compter du premier jour du 5^e mois (et non plus du 4^e mois) suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Paiement par l'entreprise. Lorsqu'une demande de paiement immédiat est faite, l'employeur doit verser les sommes avant le premier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, il est dû un intérêt de retard (1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié semestriellement par le ministre de l'Économie) qui doit être versé en même temps que le principal (C. trav., art. D. 3324-21-2). Ces délais et sanctions s'appliquent également lorsque la participation est affectée à des comptes ouverts au nom des intéressés en

application d'un plan d'épargne salariale (C. trav., art. D. 3324-25).

Ainsi par exemple, pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, les sommes doivent être payées au salarié ou affectées au plan d'épargne salariale au plus tard le 30 avril. Le 1^{er} mai constitue le point de départ des intérêts de retard et du délai d'indisponibilité lorsqu'il a été opté pour un blocage des droits.



REMARQUE

La liste des possibilités de déblocage anticipé de la participation (mais également des avoirs détenus sur un PEE ou un PEI) est complétée. Elle intègre désormais le cas des dirigeants d'entreprise (cessation d'activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social) et des conjoints (perte du statut de conjoint collaborateur ou associé ; C. trav., art. R. 3324-22).

► Information des salariés

Les sommes attribuées au titre de la participation ou de l'intéressement doivent faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paye. Avec l'accord du salarié, la remise de cette fiche peut se faire par voie électronique dans des conditions devant garantir l'intégrité des données (C. trav., art. D. 3313-9 ; C. trav., art. D. 3323-16). Rappelons par ailleurs que lors de l'embauche, il doit être remis au salarié un livret d'épargne salariale, lequel doit être complété lorsqu'il quitte l'entreprise. Ces dispositions s'appliquent non seulement aux salariés, mais également aux autres personnes susceptibles de bénéficier de l'épargne salariale : chefs d'entreprises, mandataires sociaux, conjoints collaborateurs ou associés, agents commerciaux et agents généraux d'assurance non salariés (C. trav., art. R. 3341-5).

► Plan d'épargne d'entreprise

Les salariés dont le contrat arrive à son terme (CDD) ou est rompu pour une raison autre que le départ en retraite ou préretraite, ne peuvent plus en principe effectuer de versements sur le plan d'épargne d'entreprise. Par exception, ils peuvent y verser l'intéressement et désormais la participation qui leur a été attribuée après leur départ ; sommes qui, précisons-le, peuvent être abondées par l'employeur (C. trav., art. R. 3332-13).

► Perco

Adhésion automatique. Lorsque le règlement du plan prévoit une adhésion par défaut, l'entreprise en informe chaque salarié suivant les modalités fixées par ce règlement (la voie électronique peut être envisagée). L'intéressé dispose alors de 15 jours pour renoncer de manière expresse à cette adhésion (C. trav., art. D. 3334-3-1).

Versement initial de l'employeur. Si, comme la loi du 3 décembre 2008 l'autorise, l'employeur effectue un versement initial dans le Perco (c'est-à-dire en l'absence de contribution préalable du salarié), il doit en faire bénéficier l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté prévues par le règlement du plan. Par ailleurs, ce versement, éventuellement modulé dans les conditions stipulées →

au règlement, est soumis à un double plafonnement :
 – il ne peut excéder 1 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), soit 343,08 € en 2009 ;
 – il est pris en compte pour apprécier le respect du plafond de l'abondement patronal tel que prévu par l'article R. 3334-2 du Code du travail (soit 16 % du PASS) et par le règlement du plan (*C. trav., art. R. 3334-3-2*).

► Reconduction tacite des accords d'intéressement

L'accord d'intéressement peut comporter une clause de renouvellement par tacite reconduction. Celle-ci ne s'appliquera que si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord (employeur, syndicat, CE) ne demande de renégociation dans les trois mois précédant sa date d'échéance (*C. trav., art. L. 3312-5*). Le renouvellement doit être notifié par la partie la plus diligente au directeur départemental du travail, dans les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord (*C. trav., art. D. 3313-7-1*).

Les décrets du 30 mars 2009 précisent également :

- les conditions dans lesquelles les salariés des groupements d'employeurs peuvent bénéficier de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale (PEE, PEI, Perco) des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition ;
- le calcul de la réserve spéciale de participation lorsque les salariés des groupements d'employeurs ou les dirigeants d'entreprises et conjoints collaborateurs et associés en sont également bénéficiaires ;
- les règles applicables aux agents commerciaux et agents d'assurance non salariés lorsqu'ils bénéficient du plan d'épargne salariale de l'entreprise dont ils commercialisent les produits ;
- les conditions d'évaluation des titres de l'entreprise pour les sociétés non cotées dont l'effectif est inférieur à 500 salariés (mesure intéressant les plans d'épargne salariale et les titres attribués dans le cadre d'un accord de participation).

■ Droit du travail
au Quotidien,
115-90, 115-95,
115-110, 115-115,
115-130, 115-150

■ L'Employeur et
les représentants
du personnel au
Quotidien, 160-80,
160-85, 160-90

■ La Paye
au Quotidien,
125-30, 125-60,
125-85, 125-125