

## Mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat intéressant les employeurs : focus sur les mesures de simplification en faveur de l'épargne salariale

31/08/2022



AvoSial (\*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Dans cette chronique, Anne Leleu-Eté, avocate associée au sein du cabinet Axel Avocats, revient sur les dispositions de la loi sur le pouvoir d'achat qui

visent à simplifier les dispositifs d'épargne salariale.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Le 12 août 2022, le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel des dispositions du projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, qui fait partie du "paquet pouvoir d'achat" élaboré cet été par le gouvernement et destiné à limiter les effets de l'inflation sur le niveau de vie des Français.

À l'issue d'un processus législatif rapide, ce texte, présenté en Conseil des ministres le 7 juillet 2022 et publié au Journal officiel le 17 août 2022 contient un certain nombre de mesures à destination des employeurs en vue de soutenir le pouvoir d'achat des salariés : la pérennisation de l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) instaurée en 2018 par Emmanuel Macron et qui devient la prime de partage de la valeur (PPV), certaines mesures en faveur du développement de l'intéressement et de nouvelles modalités de déblocage anticipé de l'épargne salariale.

Ce premier volet de notre analyse revient sur les nouveautés apportées en matière d'intéressement et plus largement d'épargne salariale

► *A noter qu'à l'heure où nous écrivons ces lignes, le ministère du travail a promis la publication d'un "questions / réponses" dans les prochains jours afin d'aider les entreprises à s'approprier ces changements et donner, le cas échéant, certaines précisions ou confirmations.*

## **Les mesures intéressant le dispositif d'intéressement en particulier**

Fidèle aux actions menées ces dernières années en faveur des dispositifs d'épargne salariale, le gouvernement a fait en sorte d'insérer au sein de la loi portant mesures d'urgences pour la protection du pouvoir d'achat un certain nombre de dispositions destinées à favoriser le développement de l'intéressement.

### **Possibilité de mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale ouverte à deux nouveaux cas**

Auparavant, l'intéressement pouvait être mis en place par décision unilatérale de l'employeur uniquement à l'initiative d'entreprises de moins de 11 salariés dépourvues

de délégué syndical et de CSE, et sous condition d'absence d'accord d'intéressement sur les cinq dernières années. L'intéressement issu d'une décision unilatérale de l'employeur ne pouvait pas être renouvelé par décision unilatérale (article L.3312-5 du code du travail ancien).

La loi ouvre la possibilité de mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale dans deux nouveaux cas, lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branché agréé (article L.3312-5 du code du travail) :

- d'une part lorsque l'entreprise de moins de 50 salariés est dépourvue de délégué syndical et de CSE ;
- d'autre part, en cas d'échec de la négociation au sein d'une entreprise de moins de 50 salariés qui dispose d'instances de représentation du personnel.

Pour bénéficier de ces dispositions, dans le premier cas, l'employeur doit informer les salariés par tout moyen de la mise en place d'un intéressement. Dans le second cas, l'employeur doit produire un procès-verbal de désaccord et doit avoir consulté le CSE sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le dispositif d'intéressement mis en place pourra, par ailleurs, être renouvelé par décision unilatérale, ce qui n'était pas possible auparavant.

### **Allongement de la durée maximale du dispositif d'intéressement à cinq ans**

Jusqu'à présent, un accord d'intéressement ne pouvait être conclu que pour une durée maximale de trois ans. Cette durée est désormais portée à cinq ans. Il en est de même pour les régimes d'intéressement mis en place par voie unilatérale (article L.3312-5 du code du travail).

A noter que la durée minimale d'un an ne change pas.

### **Le renouvellement de l'accord d'intéressement par tacite reconduction désormais possible plusieurs fois**

Autre changement : alors que la reconduction tacite d'un accord d'intéressement n'était envisageable que pour la durée initiale [en présence d'une clause en ce sens et si aucune des parties n'avait demandé de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance], ce renouvellement peut désormais intervenir plusieurs fois (article L.3312-5 du code du travail).

Même si le texte ne le précise pas, il paraît envisageable de limiter le nombre de fois où une tacite reconduction pourrait prendre effet, à condition que l'accord le mentionne expressément.

### **Prise en compte du congé de paternité**

Le congé de paternité fait désormais partie des congés assimilés à un temps de

présence dans l'entreprise pour la répartition de l'intéressement entre les salariés, grâce à la modification de l'article L.3314-5 du code du travail.

### **Sécurisation des exonérations dès le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale**

Dernière disposition réservée au dispositif d'intéressement, la loi prévoit la possibilité de générer des accords ou des décisions unilatérales par la voie dématérialisée, afin de permettre aux employeurs de s'assurer de la conformité du texte aux dispositions en vigueur avant son dépôt. Dans cette hypothèse, les exonérations sociales et fiscales seront acquises dès le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale sur la plateforme Téléaccords.

Cette procédure de sécurisation devrait être réalisée via la plateforme "mon-interessement.urssaf.fr", qui évoluera dans les prochains mois.

Un décret en Conseil d'Etat viendra préciser dans les prochaines semaines les conditions de mise en œuvre de la mesure. Conformément aux dispositions de l'article L.3313-3 du code du travail, il ne devrait être applicable qu'aux accords et règlements déposés sur la plateforme Téléaccords à partir du 1er janvier 2023.

### **Les mesures intéressant l'épargne salariale au sens large**

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat contient d'autres aménagements concernant les autres dispositifs d'épargne salariale.

#### **Nouveau cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale**

Cette disposition a été introduite par le Sénat en cours de processus législatif. Elle permet désormais aux salariés de bénéficier d'un nouveau cas de déblocage anticipé de la participation ou de l'intéressement lorsqu'ils souhaitent financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de service.

► *A noter que le salarié n'a pas à justifier en amont de l'utilisation conforme de la somme, néanmoins, dès lors que la somme concernée est assujettie à un régime social et fiscal de faveur, il devra disposer de tous les justificatifs nécessaires en cas de contrôle.*

Concrètement, la somme concernée par le déblocage est limitée à 10 000 euros maximum, net de prélèvements sociaux. La demande[4] doit être faite en une seule fois et au plus tard le 31 décembre 2022.

► *Des modalités particulières concernent le déblocage des droits et sommes placées en titres d'entreprise, sur un fonds commun de placement d'entreprise, ou dans une société d'investissement à capital variable. Ce cas de déblocage exceptionnel est par ailleurs exclu pour les sommes versées sur un plan d'épargne retraite (PERE-CO, PER-CO interentreprises, PERE-OB, etc.) ou sur des fonds d'entreprises solidaires.*

La somme versée aux salariés sera exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Sur un plan formel, deux obligations sont mises à la charge de l'employeur :

- la loi impose à l'employeur d'informer les salariés de la possibilité de déblocage exceptionnel de leur épargne salariale dans un délai de 2 mois suivant la promulgation de la loi ;
- en outre, l'organisme gestionnaire des fonds ou à défaut l'employeur, devra déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées en application de ce dispositif.

### **Assouplissement du contrôle des accords ou des règlements d'épargne salariale**

En principe, les accords ou dispositifs d'épargne salariale, qu'il s'agisse d'intéressement, de participation, de PEE/PEI, ou de plan d'épargne retraite, dès lors qu'ils sont déposés sur la plateforme Téléaccords, font l'objet d'un contrôle de la part de l'administration et de l'Urssaf aux fins de vérifier leur conformité à la réglementation et l'application des exonérations fiscales et sociales attachées au dispositif concerné.

La procédure de contrôle est assouplie grâce aux nouvelles dispositions légales.

Les accords et règlements déposés à compter du 1er janvier 2023 bénéficieront d'un processus de contrôle administratif allégé, dont la durée ne pourra pas excéder trois mois contre quatre mois actuellement. Cette accélération du processus résulte de la suppression du contrôle de forme opéré par l'administration du travail dans un délai d'un mois, pour ne maintenir que le contrôle de fond d'une durée de trois mois opéré par l'Urssaf (article L.3345-2 du code du travail)

En ce qui concerne les dispositifs d'intéressement en particulier, la durée maximale du contrôle sera de cinq mois au lieu de six mois actuellement compte tenu du second délai dont dispose l'Urssaf pour réaliser son contrôle aux termes de l'article L.3313-3 du code du travail.

S'il est certain que ces mesures inciteront un plus grand nombre d'entreprises à mettre en place des dispositifs d'épargne salariale, elles ne doivent pas faire oublier l'importance de la phase de mise en œuvre pratique. Les risques de redressement Urssaf ne sont en effet pas écartés une fois le dispositif sécurisé sur un plan formel, et il reste nécessaire de prendre conseil tant au moment de l'élaboration qu'au moment du calcul et de la répartition des sommes.

*(\*) AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

Anne Leleu-Eté

---

**Source URL:** <https://www.actuel-rh.fr/content/mesures-durgence-pour-le-pouvoir-dachat-interessant-les-employeurs-focus-sur-les-mesures-de>