

« L'épargne salariale, c'est encore un privilège » Emmanuel Macron



Humeur

Le plan de relance par l'épargne salariale et l'actionnariat salarié

A l'heure où nous écrivons ces lignes, l'impact économique de la crise sanitaire n'en est probablement qu'à ses prémices. Des secteurs d'activité sont sinistrés (hôtellerie, restauration, aéronautique...), les défaillances d'entreprises un temps repoussées par les mesures de soutien financier se profilent, les nombreuses restructurations inévitables ont déjà été initiées.

Si dans un premier temps, l'Etat n'a eu d'autre choix que d'accompagner sa politique de restrictions sanitaires drastiques par des aides financières au soutien des entreprises, c'est dans un second temps par un plan de relance massif en faveur de la compétitivité des entreprises et pour l'emploi qu'il fixe sa priorité.

En ce sens, **l'épargne salariale et l'actionnariat salarié constituent des leviers majeurs** au service de cette cause, ces dispositifs remplissant le double objectif salubre, d'abord de **fidéliser les salariés** et de les impliquer dans le développement économique de leur entreprise par un partage de la valeur, et ensuite de **renforcer les fonds propres** desdites entreprises sensiblement dégradés par l'effet de la crise, en fléchant l'épargne via des supports d'actionnariat salarié.

La récente loi ASAP, vise à faciliter et à sécuriser pour l'entreprise le recours à l'épargne salariale, afin in fine de développer ces dispositifs (I). Désormais, le Gouvernement doit résolument poursuivre ses intentions inscrites dans la loi de finances pour 2021, par des mesures fortes d'incitation en faveur de l'épargne investie en titre de l'entreprise (II).

I - Faciliter et sécuriser le recours à l'épargne salariale

La récente loi du 7 décembre 2020, d'accélération et de simplification de l'action publique, dite loi ASAP, comporte un **volet relatif à l'épargne salariale inclus dans ses articles 118 et suivants**. Ces dispositions, qui visent à faciliter le recours à l'épargne salariale et plus particulièrement à l'accord d'intéressement vont dans le bon sens, à l'instar de celles issues de la loi PACTE du 22 mai 2019 et reprises dans la présente loi, **qui sécurisent les exonérations sociales liées à l'accord d'intéressement**.

La loi ASAP apporte toutefois une **modification majeure** au dispositif antérieur, en **transférant de l'autorité administrative vers les organismes de recouvrement, le contrôle du contenu de l'accord d'intéressement**.

L'article 118 de la loi ASAP vient préciser les dispositions déjà prises par la loi PACTE (article 155, V), faisant obligation au sein de chaque branche professionnelle de négocier la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale, cette négociation devant initialement être conclue au

plus tard au 31 décembre 2020. La loi ASAP repousse l'échéance d'une année, au 31 décembre 2021.

Par ailleurs, ladite loi ASAP précise les modalités d'application par l'entreprise d'un accord conclu au niveau de la branche. Il est ainsi mentionné que toute entreprise peut faire application d'un dispositif d'intéressement, de participation ou d'épargne conclu au niveau de la branche, dès lors que l'accord en question aura été agréé en application des dispositions de l'article L3345-4 du Code du travail.

Cet article nouveau prévoit, en effet, que l'accord de branche fait l'objet d'une procédure d'agrément conduite par l'autorité administrative compétente à compter de son dépôt, dans un délai et dans des conditions déterminées par décret.

Cette **procédure d'agrément vise à sécuriser les exonérations sociales** afférentes à un dispositif d'épargne mis en place en application d'un accord de branche. En effet, pendant le délai légal d'agrément, l'administration pourra demander le retrait ou la modification des dispositions contraires à la loi. L'absence de décision expresse dans le délai réglementaire vaudra décision d'agrément.

Dès lors que l'accord de branche aura été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion, ne pourrait remettre en cause les exonérations fiscales et sociales.

La décision d'agrément, qui relève de l'autorité administrative, constituera donc une sécurité au profit des entreprises adhérant à l'accord de branche en ce qui concerne le contenu de l'accord d'épargne salariale. En revanche, les exonérations pourront toujours être critiquées, cette fois par les organismes de recouvrement, au motif de l'application éventuellement irrégulière des dispositions de l'accord de branche agréé. La loi ASAP apporte donc à l'employeur qui fera application d'un accord de branche, une sécurité juridique réelle, mais relative.

L'adhésion d'une entreprise à un accord de branche se manifestera par la conclusion d'un accord selon le formalisme prévu pour chacun des dispositifs légaux d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne).

La loi ASAP ouvre aux entreprises de moins de 50 salariés la possibilité d'opter pour une adhésion à l'accord de branche agréé, au moyen d'un document unilatéral, à la condition toutefois que l'accord de branche l'autorise et propose, sous forme d'accord type, des stipulations spécifiques pour ces entreprises.



Par ailleurs, la loi ASAP pérennise la réforme amorcée entre le 1er janvier et le 31 août 2020¹, et permet désormais à l'accord d'intéressement d'être conclu pour une durée comprise entre un et trois ans (article L3312-5 nouveau du Code du travail).

Comme observé, la loi ASAP facilite le recours à l'épargne salariale, via l'accord de branche, et en sécurise l'application par l'agrément administratif préalable.

Hors cette fois l'accord de branche, la loi précitée vient confirmer et préciser le dispositif de sécurisation juridique renforcé né de la loi PACTE pour l'accord d'intéressement. En effet, l'article L3313-3 du Code du travail, modifié par la loi PACTE, prévoit que les exonérations sociales et fiscales sont réputées acquises en l'absence d'observation de l'administration dans un délai de :

- Quatre mois suivant le dépôt pour le premier exercice,
- Six mois suivant le dépôt pour toute la durée d'application de l'accord, soit désormais de 1 à 3 ans.

Aux termes de la loi PACTE, en cas de silence de l'administration au-delà de six mois après le dépôt, l'accord était donc sécurisé tout au long de son existence. La sécurisation était néanmoins là encore relative, les exonérations pouvant être remises en cause en cas d'irrégularité dans l'application du dispositif.

La loi ASAP modifie sensiblement le dispositif de contrôle des accords, et notamment de l'accord d'intéressement, en **transférant à compter du 1er septembre 2021 le pouvoir de contrôle aux organismes de recouvrement.**

La possibilité d'application directe, par voie unilatérale, d'un accord de branche agréé, comme la tendance visant à sécuriser les dispositifs, au-delà d'une période d'observation au profit des organes de contrôle, devraient permettre de favoriser le bénéfice de l'épargne salariale notamment au sein des plus petites entreprises, sous réserve toutefois qu'elles aient encore la solidité financière suffisante pour prévoir un dispositif facultatif d'épargne comme l'intéressement.

II - Inciter les salariés à flécher leur épargne en faveur de l'actionnariat salarié

A l'aube de 2021, le Gouvernement a entendu fixer ses orientations pour l'année à venir, inscrites dans la loi de finances pour 2021.

Aux termes des orientations générales de la loi de finances pour 2021, la priorité du Gouvernement est clairement affichée en faveur « *de la relance de l'activité économique et de l'emploi* ».

A cet égard, les différents plans et notamment le plan « *France relance* » annoncé le 3 septembre dernier prévoient une enveloppe supérieure de 100 milliards d'euros pour « *accélérer et amplifier la reprise de l'activité et minimiser les effets de long terme de la crise (...)* ».

¹ La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2020 avait, à titre temporaire (du 1er janvier au 31 août 2020), permis aux entreprises souhaitant distribuer une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat d'un montant supérieur à 1 000 euros de conclure un accord d'intéressement pour une durée comprise entre 1 et 3 ans. Cette possibilité a ensuite été étendue aux seules entreprises de moins de 11 salariés dépourvus de représentants élus et syndicaux par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

L'objectif majeur du Gouvernement pour 2021 vise donc à renforcer la compétitivité des entreprises, notamment en favorisant le renforcement des fonds propres des TPE/PME et ETI.

Face au constat que, durant la crise, les Français ont massivement épargné et qu'ils bénéficient d'un matelas de précaution mobilisable sans délai, le Gouvernement n'a pas souhaité promouvoir des mesures incitatives en faveur du pouvoir d'achat immédiat, notamment par un déblocage exceptionnel et anticipé de l'épargne salariale en franchise d'impôt, ou par un renouvellement de la prime PEPa.

L'objectif prioritaire du Gouvernement, qui vise à restaurer la compétitivité et la confiance des entreprises fortement impactées par la crise et à renforcer leurs fonds propres, devra se traduire en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié par des mesures consistant à **flécher l'épargne des Français vers des FCPE d'actionnariat salarié.**

Des dispositions allant dans ce sens ont été adoptées sur **amendements de la loi de finance 2021.**

Le premier de ces amendements vient directement en soutien du plan de relance économique. Il vise temporairement, jusqu'en 2022, à exonérer de forfait social les abondements de l'employeur complétant les versements volontaires des salariés en faveur de l'actionnariat salarié, dans les plans d'épargne salariale.

L'amendement précise, en outre, que le forfait social au taux de 10% sera applicable aux versements unilatéraux de l'employeur destinés au financement d'une opération d'actionnariat salarié, en l'absence de contribution du salarié.

Le second de ces amendements, propose quant à lui d'étendre les exonérations de forfait social, jusqu'alors réservées aux PME n'ayant jamais versées de dividendes depuis leur création, aux entreprises de taille intermédiaire (ETI) procédant à la distribution gratuite d'actions à leurs salariés, là encore à la condition qu'elles n'aient encore jamais versé de dividendes.

Dans le cadre du plan de relance, il apparaît indispensable que le Gouvernement poursuive dans cette voie, en renforçant de manière significative les mesures incitatives en faveur de l'actionnariat salarié, au premier rang desquelles l'exonération de forfait social, afin de mobiliser l'épargne salariale au soutien du rétablissement des fonds propres des entreprises.

Au-delà de l'objectif prioritaire de soutien vital aux entreprises, ces incitations au fléchage de l'épargne en faveur de l'actionnariat salarié semblent d'autant plus importantes dans le contexte actuel, qu'elles ont pour corolaire la fidélisation des salariés et le partage de la valeur.

Selon l'agenda social du Ministère du travail, les groupes de travail sur le partage de la valeur se réuniront jusqu'à fin février 2021. Espérons qu'il en ressortira des mesures concrètes et significatives en faveur du développement de l'actionnariat salarié. ●

Frédéric Aknin, pour Capital Ingenium.



CHIFFRES DARES 2018

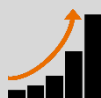


9 millions de salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, soit 50,9 % des salariés du secteur privé non agricole. (+ 1,0 point par rapport à 2017)



19,4 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'année 2018 par les entreprises

Forte progression des abondements distribués sur les PEE (+10,9 %, après +4,9%), ralentissement des abondements sur Perco (+1,1 %, après +6,1 %).



7,3 millions de salariés des entreprises de 10 salariés ou plus bénéficient ainsi d'un complément de rémunération moyen de **2 561 euros** (+1,9 %, après +6,4%).

Source : Min. du Travail – 23/12/20 : Participation, intéressement et épargne salariale en 2018 [ici](#)

Un accès plus large aux dispositifs, mais moins de bénéficiaires de primes de participation et d'intéressement



DANS LES TUYAUX

Agenda Social : Lancement d'une concertation avec les partenaires sociaux sur le Partage de la valeur le 26 octobre 2020 - **Deadline en mars 2021**

Un « document de consultation » a été adressé le 10 octobre dernier par le Gouvernement aux partenaires sociaux qui devaient rendre leurs contributions écrites le 23 octobre.

Après un état des lieux des dispositifs actuels d'épargne salariale et actionnariat salarié, sont proposées « plusieurs pistes, ni exhaustives ni intangibles » à l'avis des partenaires sociaux, autour de deux grands objectifs :

Axe 1 : Mieux lier la rémunération du travail à la performance de l'entreprise, que celle-ci soit économique ou sociale

- La création de dispositifs de rémunération variable collective simplifiés pour les petites entreprises
- Le développement de l'actionnariat salarié, par exemple en distribuant une part d'actions gratuites aux salariés au titre de la participation ou en renforçant l'incitation au versement d'épargne salariale dans les fonds d'actionnariat salarié

Axe 2 : Renforcer l'égalité dans le partage de la valeur entre salariés et notamment entre les femmes et les hommes.

- Le renforcement de la transparence des entreprises en matière d'écart de rémunération, de partage de la valeur et d'épargne salariale
- L'évolution de l'index de l'égalité professionnelle, qui pourrait passer par la création d'un nouvel indicateur présentant la part de femmes parmi les cadres dirigeants, la mise en place d'une obligation de publication des sous-indicateurs de l'index.

Les contributions des partenaires sociaux font émerger des **tendances « lourdes »** :

- ⇒ Abaisser le seuil rendant obligatoire le dispositif de participation (actuellement fixé à 50 salariés)
- ⇒ Publier des ratios d'équité prenant en compte les dispositifs d'épargne salariale et actionnariat salarié
- ⇒ Mettre en place un indicateur sur le partage de la valeur (à l'instar de celui sur l'égalité hommes-femmes)
- ⇒ Répartir la participation de manière égalitaire
- ⇒ Rénover la formule de calcul de la participation (en prenant en compte les enjeux RSE notamment)
- ⇒ Renforcer la présence des salariés au *board* (en élargissant l'obligation aux SAS et holding et/ou en augmentant le nombre d'administrateurs salariés)

Ces contributions font écho à certaines des propositions du récent Rapport d'information sur le partage de la valeur des députés Dominique Potier (PS) et Graziella Melchior (En Marche) pour la Commission des affaires économiques.

Rapport d'information n° 3648 sur le partage de la valeur au sein des entreprises et ses conséquences sur leur gouvernance, leur compétitivité et la consommation des ménages déposé le 9 décembre 2020 [ici](#) Dominique Potier - Graziella Melchior – Commission des affaires économiques



AyacheSalama

CAPITAL INGENIUM

47, avenue Hoche – 75008 Paris

+ 33 (0) 1 58 05 38 52

contact@capitalingenium.com



lus Laboris FRANCE

CAPSTAN AVOCATS

Directeurs de la publication : Olivier Tordjman et Jean-Michel Mir

Capital Ingenium est un GIE constitué par les cabinets d'avocats AyacheSalama et Capstan Avocats

www.capitalingenium.com