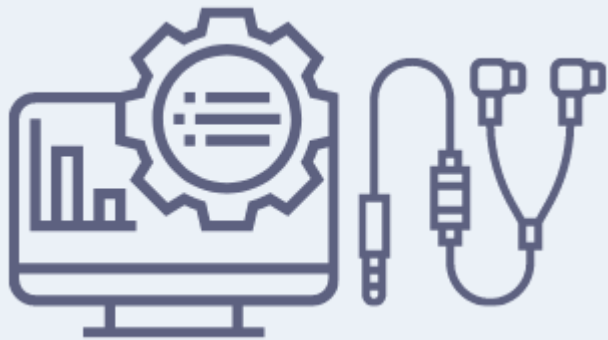




**WEBINAR**  
**Epargne salariale et partage de la valeur**

24/03/2021 de 12h à 13h

# Webinar, mode d'emploi



## **Pas de son ?**

Nous vous invitons à activer le son  
Et à brancher des écouteurs à votre PC.  
Actualisez la page et appuyez sur lecture.  
*Pensez à vous déconnecter de votre environnement VPN  
et désactiver votre bloqueur de pop-up.*



**RDV dans le *chat*  
pour réagir en direct  
et poser vos questions**

# Rappel sur la semaine de l'épargne salariale

Semaine de l'Épargne Salariale

Projets

22 mars  
↓  
26 mars

Intéressement

ISR Participation Retraite

Loi PACTE

Une semaine de l'épargne salariale pour expliquer les atouts de l'épargne aux salariés et encourager les entreprises à y recourir.

Diverses ressources pédagogiques sont disponibles sur le site <https://www.epargnesalariale-france.fr/ressources-pedagogiques/>

# Les objectifs du webinar



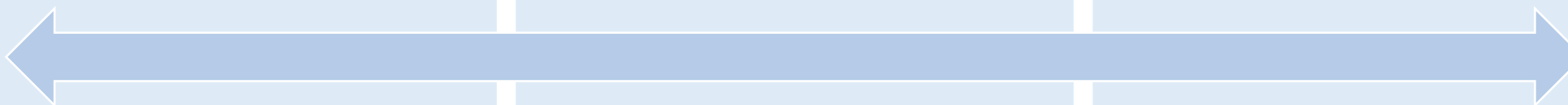
Expliquer le partage de la valeur et l'importance de l'épargne salariale dans la politique de rémunération des salariés



Faire le point sur l'utilisation de l'intéressement/ participation par les RH



Rappeler le cadre légal et les nouveautés en matière d'épargne salariale depuis 2020



# Les intervenants



**Pierre-Emmanuel  
BOURGOUIN**  
DRH SACD



**Amélie d'HEILLY**  
Avocate associée chez  
Latournerie Wolfrom  
Avocats



**Yves BRANTHOMME**  
DRH Butagaz

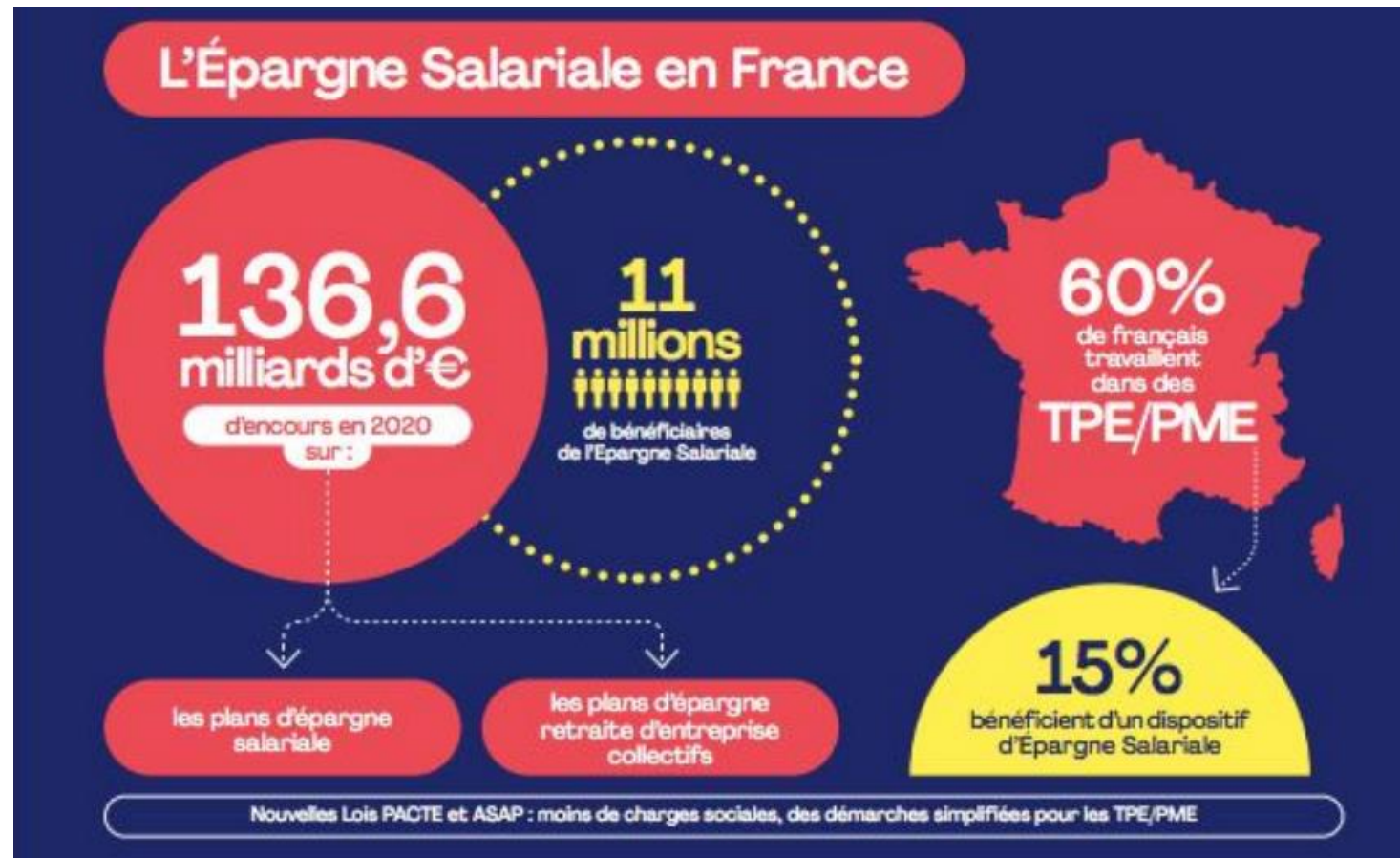
1. Introduction & chiffres clefs
  
2. L'épargne salariale du point de vue du droit
  1. Rappel des principaux fondements
  2. Les évolutions récentes
  3. Le contentieux en la matière
  
3. L'épargne salariale du point de vue pratique
  1. Un outil au service de la politique de rémunération de l'entreprise
  2. Un outil au service de la stratégie de l'entreprise
  3. Un outil à faire vivre au quotidien
  
4. Questions & Réponses

# Chiffre-clés en matière d'épargne salariale



Source: DARES

# Chiffre-clés en matière d'épargne salariale







## 2. Rappels des règles légales et nouveautés sur l'intéressement et participation

# Rappel des principales règles légales



- ▶ **La participation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés ; l'intéressement est facultatif.**
  
- ▶ **Modalités de mise en œuvre de l'intéressement et de la participation :**
  - ▶ Convention ou accord collectif,
  - ▶ Accord avec un salarié mandaté par un syndicat représentatif,
  - ▶ Accord avec le CSE,
  - ▶ Accord référendaire,
  - ▶ Décision unilatérale (entreprises < 11 salariés pour l'intéressement uniquement).
  
- ▶ **Bénéficiaires :**
  - ▶ Les salariés de l'entreprise,
  - ▶ Les anciens salariés (qui ont notamment accès aux plans d'épargne, sous réserve de règles adaptées (par exemple: pas d'abondement de l'employeur)),
  - ▶ En matière d'intéressement, dans les entreprises de moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et mandataires sociaux.

# Rappel des principales règles légales



- ▶ Principales règles encadrant la mise en place et le contenu de l'intéressement et de la participation :
  - ▶ La **non-substitution** à un élément de salaire existant (prime, rémunération variable ...)
  - ▶ Caractère **aléatoire** – aucun montant minimum ne peut être garanti
  - ▶ Caractère **collectif**
- ▶ A défaut : inapplicabilités des exonérations sociales et fiscales

## ■ L'INTÉRESSEMENT DE PROJET EXTERNE

- Pour quelles entreprises ?
  - Entreprises ou les groupes **disposant d'un accord d'intéressement** et,
  - Qui concourent, avec d'autres entreprises, à une « activité caractérisée et coordonnée »,
- Un accord peut être conclu pour prévoir que les salariés de l'entreprise – ou, au choix, ceux participant au projet uniquement – bénéficient de cet intéressement spécifique.
- L'intéressement versé est alors lié aux résultats du projet commun à chaque entreprise – et non plus aux performances de l'entreprise dans son ensemble.
- Ce dispositif est **facultatif**.
- Il peut ne s'appliquer qu'à une ou plusieurs des entreprises concourant au projet.
- L'intéressement de projet est indépendant de l'intéressement « de base » - **il existe donc deux accords distincts**.
- La durée de l'accord **ne peut excéder 3 ans**.

## ■ L'INTÉRESSEMENT DE PROJET INTERNE

- Depuis 2019, l'intéressement de projet externe est **étendu aux projets internes**.
- Ce projet peut concerner tous les salariés de l'entreprise, ou une partie seulement d'entre eux.
- Cet intéressement peut être mis en place sur une période distincte de celle de l'accord d'intéressement de « droit commun », pour une durée qui peut être infra-annuelle et au plus égale à 3 ans.
- Les mêmes exonérations fiscales et sociales que celles de l'intéressement « de base » sont applicables.

# Intéressement et prime PEPA



- ▶ Reconduction en 2020 de la prime « Macron » (Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat – PEPA) **à la condition d'avoir conclu un accord d'intéressement.**
- ▶ Projet annoncé par le Gouvernement le 15 mars de reconduire le dispositif en 2021:
  - ▶ Exonération fiscale et sociale jusqu'à 1000€,
  - ▶ Bénéficiant « en priorité » aux travailleurs de « 2<sup>e</sup> ligne » (boulangeries, hôtes de caisse, etc.)
- ▶ Le cadre normatif de ce renouvellement reste à fixer après concertation.

# Principales évolutions depuis 2020 (1/2)



## Epargne salariale

<b>Nouveau cas de déblocage anticipé</b>	Décret 2020-683 du 4 juin 2020	Violences commises contre le bénéficiaire par son conjoint, son concubin ou son partenaire de PACS, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire
<b>Sécurisation des accords vis-à-vis de l'Urssaf</b>	Loi n°2020-1525 du 7 décembre 2020	Les accords de participation, d'intéressement et d'épargne salariale déposés à compter du <b>1<sup>er</sup> septembre 2021</b> seront contrôlés à la fois par la DIRECCTE puis par les organismes de sécurité sociale (Urssaf) après transmission de l'accord par la DIRECCTE (sous réserves de précisions à déterminer par décret à venir). A défaut de réponse de l'administration demandant, notamment, le retrait ou la modification de certaines clauses, au terme d'un délai de 4 mois (englobant les deux procédures d'examen), <b>les exonérations sociales attachées aux dispositifs seraient sécurisées.</b>
<b>Mise en place d'un PEI par décision unilatérale</b>	Loi n°2020-1525 du 7 décembre 2020	Les <b>plans d'épargne interentreprise</b> peuvent désormais être mis en place par <b>décision unilatérale de l'employeur</b> , et non plus uniquement par accord collectif/accord avec le CSE/accord ratifié par le personnel, en l'absence d'IRP ou en cas d'échec des négociations.
<b>Appréciation de l'effectif à atteindre pour la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale (intéressement, participation, dispositif d'épargne)</b>	Loi n°2019-486 du 22 mai 2019	L'effectif de la Société n'est plus déterminé en application des règles visées par le code du travail (et communes à celles applicables en matière d'élection) mais selon des règles spécifiques définies à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. L'effectif salarié annuel de l'employeur correspond désormais à la <b>moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.</b>

# Principales évolutions depuis 2020 (2/2)



## Intéressement

<b>Accord d'intéressement de branche</b>	Lois n° 2019-486 du 22 mai 2019 et n°2020-1525 du 7 décembre 2020	Obligation pour les branches de conclure un accord d'intéressement, prévoyant des modalités adaptées aux entreprises de moins de 50 salariés d'ici le 31 décembre 2020. <b>La date limite de conclusion des accords est reportée au 31 décembre 2021.</b> Ces accords feront également l'objet d'un agrément par l'administration.
<b>Durée de l'accord</b>	Loi n°2020-1525 du 7 décembre 2020	Les accords peuvent être conclus pour une <b>durée comprise entre 1 et 3 ans</b> (et non plus obligatoirement 3 ans)
<b>Calcul de l'intéressement</b>	Loi n°2019-486 du 22 mai 2019	La formule de calcul de l'intéressement « peut être <u>complétée</u> d'un <b>objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise</b> » (et non plus des résultat uniquement annuels ou infra-annuels) (ce dispositif peut être lié à l'intéressement de projet interne).
<b>Répartition de l'intéressement</b>	Loi n°2019-486 du 22 mai 2019	L'accord <u>peut</u> prévoir que les sommes qui n'auraient pas été distribuées en raison des règles de plafonnement et de répartition, peuvent être <b>réparties entre les bénéficiaires</b>
<b>Augmentation du plafonnement individuel</b>	Loi n°2019-486 du 22 mai 2019	Le <b>plafonnement individuel a été augmenté</b> par la loi Pacte, et est désormais fixé à 75% du PASS (au lieu de 50%)
<b>Information des salariés</b>	Décret n°2020-795 du 26 juin 2020	La remise de l'information individuelle aux salariés peut être effectuée <b>par voie électronique « sauf opposition du salarié »</b> (et non plus « avec l'accord » de celui-ci)

# Le contentieux de l'épargne salariale



## ▪ ECHANGES AVEC LA DIRECCTE

- L'accord est transmis à la DIRECCTE après son adoption.
- La DIRECCTE peut formuler des observations et/ou des demandes de modification sur les points qu'elle juge non conforme aux dispositions légales applicables.
- Elle dispose d'un délai de 4 mois. Elle peut également, dans les 6 mois suivant le dépôt, formuler des demandes de modification **afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivants celui du dépôt.**
- A cette occasion, un échange peut utilement être engagé avec la DIRECCTE afin d'appréhender pleinement leurs demandes et, le cas échéant, faire évoluer leur position s'agissant de la conformité de l'accord soumis.
- En l'absence d'observations de la DIRECCTE, le **bénéfice des exonérations fiscales et sociales ne peut être remis en question** sur le fondement de la **conformité de l'accord aux dispositions légales en vigueur** au moment de sa conclusion.

## ▪ ECHANGES ET LITIGES AVEC L'URSSAF

- Jusqu'à présent, l'Urssaf prenait connaissance des accords à l'occasion des contrôles opérés dans les entreprises. **En cas d'irrégularité constatée, ces contrôles peuvent donner lieu à redressement.**
- Compte-tenu de la sécurisation des exonérations en l'absence d'observation de la DIRECCTE, les redressements résultant d'une non-conformité aux dispositions légales sont rares.
- Désormais, l'Urssaf aura en plus connaissance dès accords dès leur conclusion et pourra formuler des observations dans des conditions identiques à la procédure auprès de la DIRECCTE.
- **En revanche, les Urssaf pourront toujours redresser les entreprises en cas de mauvaise exécution de l'accord** (par exemple: non respect des formules de calcul, mauvaise application des règles de répartition, etc.)

## ▪ LITIGES AVEC LES SALARIÉS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

- Remise en cause des accords par les organisations syndicales (Tribunal Judiciaire) en leur qualité de signataire ou au titre de la défense des intérêts des salariés : licéité du contenu de l'accord, interprétation, modalités d'application, contestation de la validité ...
- L'épargne salariale peut faire l'objet de litiges individuels devant le conseil de prud'hommes:
  - Contestation des **sommes versées**,
  - Contestation du **champ d'application** (par exemple salariés indument exclus)
  - Contestation des modalités de **répartition**.
- En pratique, les litiges individuels sont rares et portent le plus souvent sur la mise en œuvre individuelle des accords:
  - Vérification de la validité des accords a priori par la DIRECCTE,
  - Éléments financiers (notamment pour la participation) souvent attestés par des <sup>16</sup> tiers (commissaires aux comptes ...)



### 3. L'épargne salariale d'un point de vue pratique

Témoignage de deux DRH :

- Pierre-Emmanuel BOURGOUIN, DRH @SACD
- Yves BRANTHOMME, DRH @BUTAGAZ

# Des outils majeurs dans la politique de rémunération des entreprises



- ▶ Près de 1 salarié sur 2 (secteur marchand non agricole) couvert par un dispositif d'épargne salariale
- ▶ Des montants en constante augmentation :
  - ▶ Ensemble des sommes versées : 16.194 m€ en 2010, 18.359 m€ en 2017
  - ▶ Moyenne perçue par salarié : 2 239€ en 2010 vs 2 512€ en 2017
- ▶ Un nombre d'accord en progression constante également
- ▶ Mais toutes les entreprises n'utilisent pas ces outils :
  - ▶ 93,5% des salariés d'entreprises de plus de 1000 salariés ont accès à un dispositif au moins
  - ▶ 76,5% pour les entreprises de moins de 249 salariés,
  - ▶ 55% pour les entreprises de moins de 99 salariés,
  - ▶ 20,6% pour les entreprises de moins de 49 salariés et
  - ▶ 13% pour les entreprises de moins de 9 salariés...

# Des outils au service de la stratégie d'entreprise



- ▶ L'entreprise a une mission : produire et commercialiser des biens et des services pour satisfaire un besoin exprimé (ou non) et faire fructifier son outil de production (qu'il soit matériel ou immatériel)
- ▶ L'épargne salariale est un véritable levier à plusieurs niveaux
  - ▶ En amont : elle permet d'orienter l'action des équipes en fonction des objectifs (commerciaux, sociaux, capitalistiques)
  - ▶ En aval : elle permet de récompenser (à moindre frais) l'engagement des équipes.
- ▶ Une condition : adapter les dispositifs d'épargne salariale à la stratégie et faire preuve d'imagination
  - ▶ Participation, une stricte obligation légale ?
  - ▶ Intéressement, un acte volontaire et une grande créativité possible ?
    - ▶ Conditions de déclenchement de l'intéressement,
    - ▶ Objectifs de l'accord,
    - ▶ Calcul du montant de l'enveloppe d'intéressement,
    - ▶ Calcul de la répartition de l'intéressement entre les salariés.

# Des outils à animer et à faire vivre au quotidien



- ▶ Le rôle de la DRH en matière d'épargne salariale :
  - ▶ Négociation sociale
    - ▶ CODIR/COMEX
    - ▶ IRP
  - ▶ Pédagogie
    - ▶ Communication interne sur les dispositifs
    - ▶ Mise en évidence des leviers opérationnels pour tous les salariés
  - ▶ Animation
    - ▶ Analyse périodique des résultats (a minima trimestrielle)
    - ▶ Cadrage des mesures correctives avec les opérationnels
  - ▶ Prospective et perspective
    - ▶ Alignement annuel des objectifs et indicateurs au regard :
      - ▶ Du réalisé
      - ▶ Des données marché
      - ▶ Des nouveaux objectifs de l'entreprise



## IV. Questions/Réponses



A vos agendas pour vos prochains webinars !



Merci pour votre attention !  
Retrouvez prochainement le support de  
présentation dans votre espace  
adhérent.e.



Et dans

**personnel**  
La revue de l'ANDRH



### WEBINAR "LE VRAI DU FAUX DU FLEX OFFICE"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur

Le flex office entre mythe et réalité : tout le monde en parle, certaines entreprises y réfléchissent, mais peu ont encore sauté le pas. Les définitions, les modalités di...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



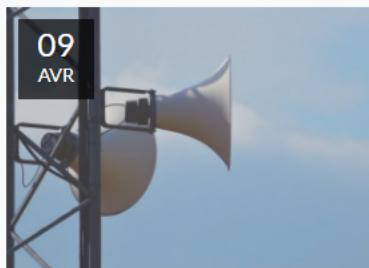
### WEBINAR "LES CADRES ET LE TÉLÉTRAVAIL : QUELS NOUVEAUX ENJEUX POUR LES RH ?"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur

A près d'un an depuis le début de la crise sanitaire, le télétravail "forcé" a été expérimenté à grande échelle. Malgré ce contexte atypique, l'engouement des cadres pour...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



### WEBINAR "COMMUNICATION DE RESTRUCTURATION & (D)RH"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur

Communiquer en tant que RH n'est pas toujours évident pour diverses raisons. Mieux vaut s'y préparer en vue d'un contexte difficile de transformation. La communication de...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)