

Le ministère du travail précise les conditions exceptionnelles de versement de l'épargne salariale

Questions-réponses « Prime exceptionnelle et épargne salariale » mis à jour le 27-4-2020, site internet du ministère du travail

Le ministère du travail a détaillé l'adaptation pour l'année 2020 des conditions de négociation, de versement et de gestion des dispositifs de participation, d'intéressement et de plans d'épargne salariale en raison de l'épidémie de Covid-19.

Dans une **mise à jour** du 27 avril, les questions-réponses du ministère du travail sur la crise du coronavirus détaille les adaptations au contexte sanitaire de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne).

Report du versement de la participation et de l'intéressement

Pour tenir compte des conséquences de l'épidémie de Covid-19, l'**ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020** (JO 26) a autorisé les entreprises à reporter jusqu'au 31 décembre 2020 le versement des sommes dues aux salariés en 2020 au titre des dispositifs d'intéressement et de participation (voir FRS 8/20 inf. 6 p. 25).

Formalités

Pour le ministère du travail, les dispositions législatives repoussant la date limite de versement de l'intéressement et de la participation sont d'ordre public et permettent aux entreprises de différer ce versement sans recourir à un **avenant**. Toutefois, il recommande de conclure un avenant lorsque cela est possible, notamment dans l'objectif de conserver une date proche de la date normale prévue.

L'employeur doit a minima **informer** les représentants des salariés et les bénéficiaires du décalage de versement. Un document ad hoc, qui peut se limiter à un **courrier électronique**, doit être formalisé par l'employeur (ou son délégataire), contextualisant la mesure et informant les bénéficiaires de la nouvelle date du versement.

Le report doit être le même pour tous les salariés

Conformément au caractère collectif des dispositifs d'intéressement et de participation, le versement doit être différé de la même manière pour tous les bénéficiaires, indique l'administration.

Il est envisageable que certaines opérations aient lieu avant d'autres, par exemple, le versement sur un compte courant bancaire avant l'investissement dans un plan, mais le régime doit être le même pour tous. À titre exceptionnel, il est toléré que certains versements au bénéfice de **salariés en situation de précarité** financière puissent être anticipés.

Choix du salarié et versement des primes

D'après la circulaire, l'envoi des **bulletins d'options** permettant aux bénéficiaires de choisir entre perception immédiate et investissement peut être différé par rapport aux délais conventionnels, dès lors qu'il intervient dans des délais compatibles avec la date limite de versement du 31 décembre 2020, soit le 15 décembre 2020 au plus tard.

A noter : Le salarié dispose en effet de 15 jours pour formuler son choix à partir de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits (C. trav. art. R 3324-21-1 et R 3313-12).

Le versement sur le compte bancaire du bénéficiaire ou sur son compte individuel au sein d'un plan aura lieu au plus tard le 31 décembre 2020.

Les **intérêts de retard** pour versement tardif ne se déclencheront que si les sommes sont versées au-delà du 31 décembre 2020.

Le ministère du travail indique que le 31 décembre 2020 est une date limite tenant compte des difficultés et retards inhérents à la situation épidémique, mais que dans la mesure du possible le recueil des choix des salariés et le versement des sommes qui leur sont dues doivent intervenir dans des délais proches de ceux prévus par les stipulations conventionnelles.

Point de départ du blocage des sommes

Le report de la date de versement des droits à participation ou intéressement sur un plan d'épargne d'entreprise devrait en principe entraîner un **décalage** du point de départ de la durée de blocage des avoirs. Pour rappel, la durée de blocage des avoirs issus de la participation est de 5 ans à compter du 1^{er} jour du 6^e mois après la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont nés (C. trav. art. L 3324-10). Les titres inscrits sur un PEE (ou un PEG ou un PEI) sont bloqués au moins 5 ans à compter de la date de leur acquisition (C. trav. art. L 3332-25), mais par souci de simplification la date de fin de l'indisponibilité peut être alignée sur celle de la participation (Guide de l'épargne salariale, dossier PEE fiche 4).

Le ministère du travail indique que les sommes seront **réputées** avoir été investies sur un plan depuis le 1^{er} jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul, indépendamment de leur date de versement effectif, afin de ne pas léser les bénéficiaires.

La disponibilité des sommes investies aura donc bien lieu à la fin de la période d'indisponibilité quinquennale, soit, pour les entreprises ayant un **exercice conforme à l'année civile**, à compter du 1^{er} juin 2025.

Information des salariés

L'administration préconise de privilégier la **messagerie électronique** plutôt que l'envoi postal, dès lors que l'ensemble des salariés dispose d'une adresse électronique.

Elle recommande également que les salariés puissent bénéficier de **délais** plus souples pour indiquer leur choix sur le sort de leurs droits à l'entreprise et au teneur de compte.

Abondement de l'employeur

L'abondement de l'employeur sur un **plan d'épargne salariale** est versé soit en même temps que la contribution du salarié, soit, au plus tard, à la fin de chaque exercice et avant le départ du salarié de l'entreprise (C. trav. art. R 3332-11).

L'administration distingue deux situations :

- si le règlement du plan renvoie à l'article R 3332-11 précité, l'entreprise peut décaler un abondement, usuellement versé concomitamment à l'investissement des salariés, à une date plus tardive, sans que celle-ci excède la fin de l'exercice ;
- si le règlement du plan prévoit une date de versement impérative distincte du terme de l'année civile, date difficile à respecter pour l'entreprise compte tenu des circonstances, ou si l'entreprise souhaite **modifier le montant de son abondement** pour faire face à des difficultés de trésorerie, elle devra modifier le règlement du plan par **avenant** selon des modalités adaptées (voir ci-dessous). Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité social et économique, un avenant modifiant unilatéralement les règles d'abondement pourra suffire en cas d'échec des négociations, conformément aux dispositions de l'article L 3332-4 du Code du travail.

Des avantages en lien avec le Covid-19 ?

Les entreprises peuvent accorder des **suppléments d'intéressement ou de participation**, conformément aux dispositions des articles L 3314-10 et L 3324-9 du Code du travail.

L'administration rappelle que ces sommes peuvent être versées aux salariés concomitamment ou après le versement de l'intéressement et de la participation. En 2020, elles concerneront donc les salariés présents en 2019 et ne pourront pas **cibler** une catégorie de salariés en activité en 2020. Mais elles pourront servir à motiver un personnel stable qui aura contribué à pérenniser le fonctionnement de l'entreprise en 2020. L'administration rappelle l'existence du dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (**PEPA**) dont le montant peut être modulé en **reconnaissance** des efforts fournis par le personnel dans le cadre de l'épidémie.

Négociation des accords d'épargne salariale

Modalités de négociation

Compte tenu du contexte d'épidémie, l'administration recommande aux entreprises et aux branches professionnelles d'organiser les **réunions** de négociation collective **à distance**.

S'agissant des modalités de **signature** électronique ou de signature à distance, il convient de se référer aux questions-réponses relatif au **dialogue social** publié sur le site internet du ministère du travail.

Modalités de ratification par le personnel

Un régime d'intéressement, de participation ou un règlement de plan d'épargne salariale peut également être adopté après ratification par les deux tiers du personnel d'un projet de l'employeur (C. trav. art. L 3312-5, art. L 3322-6 et art. L 3332-3).

Pour cette consultation pendant l'épidémie de Covid-19, l'administration indique qu'il peut être recouru au **vote électronique** ou à d'autres modalités souples, spécifiques à l'épargne salariale, étant donné les dispositions de l'article D 3345-1 du Code du travail.

A noter : Pour rappel, cet article ne prévoit pas les modalités d'**organisation du référendum**, il indique seulement que l'émargement des salariés signataires sur la liste nominative de l'ensemble du personnel ou bien un procès-verbal rendant compte de la consultation doit être déposé avec l'accord auprès de l'administration.

Concrètement, et uniquement pour l'épargne salariale, l'entreprise pourra suivre la **procédure** suivante :

- **envoi** du projet d'accord à l'ensemble des salariés sur la messagerie personnelle ou dédiée de chacun avec indication d'un délai de réponse ;
- **validation** explicite de chacun via un message électronique à l'employeur ou à son représentant dans le délai fixé ;
- **dépôt** de l'ensemble des messages en pièces jointes avec l'accord.

Conclusion et de dépôt des accords d'intéressement

La circulaire rappelle que l'**ordonnance 2020-385 du 1^{er} avril 2020** a ouvert la possibilité de conclure des accords d'intéressement jusqu'au 31 août 2020 sans que cela ne remette en cause le **caractère aléatoire** de l'intéressement et les exonérations qui sont attachées à ce dispositif, et sans que le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne soit requis (voir FRS 8/20 inf. 7 p. 27 et FRS 9/20 inf. 5 p. 13).

Ces accords pourront être conclus pour une **durée** comprise entre un et 3 ans. Ils devront être déposés auprès de l'autorité administrative dans un délai de 15 jours (C. trav. art. D 3313-1), soit avant le 15 septembre 2020.

Les entreprises qui, en raison d'un **exercice décalé**, devaient conclure un accord d'intéressement entre le 1^{er} janvier 2020 et le 2 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, sont également couvertes par ces dispositions.

Pour que la dérogation s'applique, la date limite initialement prévue doit se situer entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020 (voir FRS 9/20 inf. 5 p. 13).

Exemple

Soit une entreprise ayant un **exercice décalé** allant du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2020, et qui devait conclure au plus tard le 31 mars 2020, et une entreprise ayant un exercice conforme à l'année civile, et qui doit conclure avant le 30 juin 2020.

Dans les deux cas, la conclusion d'un accord postérieure à la date limite habituelle n'emportera aucune conséquence sur la validité du texte, et ne remettra pas en cause les exonérations attachées à l'intéressement.

Les **avenants** à des accords en place, par exemple des avenants d'objectifs annuels, sont également concernés par ces mesures.

Calcul de l'intéressement et de la participation

Périodes d'absence liées à la crise sanitaire

En matière d'intéressement et de participation, l'accord peut prévoir une **répartition** proportionnelle à la **durée de présence**. Dans ce cas, la loi impose la prise en compte de certaines périodes d'absence – maternité, adoption, maladie professionnelle, accident du travail – comme du temps de présence (C. trav. art. L 3314-5 et L 3324-6).

Selon le ministère du travail, l'**accord** d'entreprise peut prévoir de prendre en compte d'autres périodes, à condition de respecter le caractère collectif de ces dispositifs. Pour tenir compte de la situation épidémique, les accords peuvent retenir au titre de la **durée de présence** les périodes pendant lesquelles les salariés sont en situation d'arrêt de travail pour garde d'enfant, etc. Ces modifications devront intervenir par voie d'avenant, négocié selon les modalités et dans le respect des délais indiqués ci-dessus (voir [nos 25 s.]).

A notre avis : Selon nous, cette position est à prendre avec précaution. La **jurisprudence** considère en effet que pour ne pas être **discriminatoire** un accord de participation ou d'intéressement doit prévoir la même prise en compte de toutes les absences non assimilées par la loi à du temps de travail effectif. Un accord qui assimilait les arrêts de maladie à des arrêts de travail dus à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (qui sont des absences légalement assimilées à du travail effectif), sans que les absences pour grève soient pareillement assimilées à du temps de présence, a été jugé discriminatoire (Cass. soc. 13-2-2019 n° 17-26.837 F-D).

Concernant les périodes d'**activité partielle**, le questions-réponses rappelle les textes : l'article R 5122-11 du Code du travail prévoit que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Il prévoit également que lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

L'administration estime « logique » que toutes les situations liées à la crise sanitaire affectant les salariés soient traitées **équitablement**, conformément au caractère collectif des dispositifs d'intéressement et de participation.

A notre avis : Le ministère du travail incite les entreprises à négocier en vue d'une assimilation des arrêts de travail liés au Covid-19 à des périodes de travail effectif. Un fondement légal instaurant cette assimilation permettrait d'éviter un **risque** au regard du principe de non-discrimination. A cet égard, le **projet de loi** prorogeant l'état d'urgence sanitaire en cours d'examen par le Parlement prévoit d'assimiler à du temps de présence les périodes de **mise en quarantaine** des salariés, pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Déblocage de l'épargne salariale

Disponibilité des sommes

En principe, la **délivrance** des sommes dues au salarié doit être effective à sa demande à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés pour les accords de participation et d'intéressement ainsi que pour les autres investissements dans un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne interentreprises (C. trav. art. L 3324-10 et L 3324-12 ; Guide de l'épargne salariale de juillet 2014, dossier PEE fiche 4).

Le ministère du travail rappelle que pour l'**intéressement et la participation investies en 2015**, soit avant l'application de l'article 53 de la loi 2015-990 du 6 août 2015, la date à compter de laquelle les sommes sont disponibles est le 1^{er} mai 2020. Selon l'administration, la règle de **report des délais** prévue par l'article 2 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 (voir FRS 8/20 inf. 13 n^{os} 2 s. p. 38) n'est pas applicable à la disponibilité de l'épargne salariale. En effet, il s'agit d'un délai incompressible avant lequel le salarié ne peut pas demander à disposer des sommes. Or, l'article 2 de l'ordonnance régit les délais à l'issue desquels il n'est plus possible d'agir.

À titre dérogatoire, compte tenu de la **complexité** inhérente à leur délivrance, l'administration indique que certains avoirs pourront, pour une même échéance quinquennale, faire l'objet de **dates de versement** différentes. Peuvent par **exemple** être concernés les cas de suspension de la valeur liquidative de fonds d'épargne salariale d'actionnariat salarié investis en titres non cotés.

Lorsque la participation est gérée en **comptes courants bloqués**, il est recommandé de la verser aux salariés dans les meilleurs délais ou, tout au moins, de continuer de rémunérer la participation qui reste investie sur les comptes courants bloqués au-delà du délai d'indisponibilité selon le **taux d'intérêt** prévu dans l'accord de participation.

Déblocage anticipé

Concernant les **demandes** de déblocage anticipé de la participation ou des avoirs détenus sur un plan d'épargne d'entreprise (C. trav. art. R 3324-22), la circulaire indique que les articles 1 et 2 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 s'appliquent. Ainsi, le terme du **délai de 6 mois** à compter du fait générateur dans lequel le salarié doit formuler sa demande, fixé par l'article R 3324-23 du Code du travail, est reporté. Ainsi, lorsque le délai de 6 mois arrive à **échéance** entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, la demande du salarié sera réputée avoir été faite à temps si elle a été effectuée dans un délai maximal de 2 mois à compter de la fin de cette période.

Exemple

Si un salarié souhaite débloquer son PEE au motif de la naissance d'un troisième enfant, intervenue le 1^{er} décembre 2019, la demande du salarié sera considérée comme réalisée dans les temps si elle intervient au plus tard le 23 août (période d'état d'urgence sanitaire plus un mois, soit 23 juin + 2 mois).

Un **projet de loi** présenté en Conseil des ministres le 2 mai 2020 et en cours d'examen par le Parlement selon la procédure accélérée prévoit de **proroger l'état d'urgence sanitaire** jusqu'au 23 juillet 2020 inclus.

Malgré ce report, il est possible que le salarié puisse, dans les circonstances actuelles, éprouver des difficultés à se procurer les **pièces justificatives**. Dès lors que la demande aura été réalisée dans le délai requis, même si ces pièces sont fournies postérieurement, sa demande sera considérée comme valide et le déblocage devra être effectif, à hauteur du montant demandé.

Quid si le versement de l'intéressement et de la participation a été retardé ?

Compte tenu de la possibilité de décaler le versement de l'intéressement et de la participation (voir ci-dessus), un cas de déblocage anticipé peut se produire entre le moment où les sommes auraient dû être investies sur un plan d'épargne salariale et le moment où elles le seront effectivement.

Exemple

Alors qu'une participation est usuellement versée/investie le 31 mai, un fait générateur intervient le 30 septembre. Or cette participation 2019 est exceptionnellement investie le 31 octobre 2020, et le salarié effectue sa demande de déblocage anticipé le 30 novembre.

En principe ne peuvent être débloquées de manière anticipée que les **sommes inscrites au compte du salarié** au moment de la survenance du fait générateur (Guide de l'épargne salariale de juillet 2014, dossier Déblocages anticipés fiche 1). Dans ces conditions, dans cet **exemple**, le salarié ne pourrait obtenir le déblocage anticipé que des sommes figurant sur son compte au sein du plan d'épargne salariale au 30 septembre, en excluant la participation 2019 versée en 2020.

Or, en l'espèce, le **versement tardif** s'impose au salarié et n'est nullement de son fait. Dès lors, à titre exceptionnel, et compte tenu du fait que la participation 2019 aurait dû être investie sur le plan d'épargne salariale au 31 mai 2020, le ministère du travail admet que ces sommes soient débloquées.