

# P

## oint sur....

### LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'ADOSSE LA PARTICIPATION A UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

La présente note remplace l'analyse d'impacts datée du 9 octobre 2012 portant sur le même sujet.

#### TEXTES DE REFERENCE

- Article L. 3323-2 du code du travail, tel que modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (article 110 I)
- Article L. 3323-3 du code du travail, tel que modifié par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives (article 26 III)
- Circulaire du 19 avril 2012 (ETST1221259C) – Questions 20 à 24 incluse

#### DISPOSITIONS A METTRE EN ŒUVRE

- Les accords de participation doivent obligatoirement prévoir la possibilité d'affecter la participation à **un plan d'épargne salariale** (PEE/PEG, PEI, PERCO/PERCOI).

L'accord de participation ne peut être adossé uniquement à un PERCO mais doit obligatoirement prévoir un plan d'épargne salariale avec un **blocage quinquennal** (PEE/PEG ou PEI).

- Les entreprises doivent mettre leur dispositif d'épargne salariale en conformité **au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013** par la conclusion d'un avenant à l'accord de participation et la mise en place d'un plan d'épargne salariale.

Pour rappel, la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 n'avait posé cette exigence que pour les accords de participation signés à compter du 2 janvier 2007. Dorénavant, cette obligation s'impose donc à tous les accords de participation, **y compris ceux conclus avant le 2 janvier 2007**.

- L'avenant doit être **déposé** auprès de la DIRECCTE au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013. A défaut, l'accord de participation n'ouvre plus droit aux exonérations fiscales et sociales attachées à la participation jusqu'à la date de dépôt de l'avenant.

- Les SCOP ne sont pas concernées par cette obligation ; leurs accords peuvent prévoir l'emploi de la totalité de la réserve spéciale de participation en parts sociales ou en CCB.

## **DECRYPTAGE**

- Obligation applicable à toute entreprise soumise au régime de la participation ou appliquant volontairement ce régime, à l'exception des SCOP.
- Avenant aux accords de participation existants :
  - Il est obligatoire.
  - Il a pour objet d'intégrer la possibilité d'affecter la participation dans un PEE/PEG ou PEI et, le cas échéant, dans un PERCO/I.
  - Il prévoit, le cas échéant, le remplacement des FCPE prévus par l'accord (hors plan d'épargne) par ceux du plan d'épargne et permet éventuellement de procéder à l'arbitrage collectif des avoirs de ces FCPE vers ceux du plan d'épargne.
  - Il doit être conclu et déposé à la DIRECCTE au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (cachet de la poste faisant foi).
- Conclusion et dépôt d'un PEE/PEG ou PEI (au moins) au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013 intégrant la participation en sources d'alimentation.
- Obligation d'ordre public : l'entreprise qui dispose déjà d'un PEE/PEG ou PEI ne prévoyant pas la participation dans ses sources d'alimentation, n'a donc pas l'obligation de conclure un avenant à son PEE/PEG ou au PEI ; un avenant à son accord de participation est nécessaire et suffisant pour une mise en conformité.

Il faut en revanche que le règlement du PEE/PEG ou PEI identifie précisément un support d'investissement par défaut dans ledit plan, afin de permettre le traitement de la participation en l'absence de choix du bénéficiaire.

## **RISQUES EN CAS DE NON-CONFORMITE**

- Un accord de participation n'offrant pas la possibilité d'affecter tout ou partie des droits à participation dans un PEE/PEG ou PEI (absence d'avenant déposé à la DIRECCTE) ne sera pas conforme à la réglementation de l'épargne salariale après le 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- Risque de remise en cause des exonérations fiscales et sociales attachées à la participation tant que l'accord n'est pas conforme.

Ce risque ne devrait concerner que la participation répartie et ayant donné lieu à l'information des bénéficiaires (envoi ou mise à disposition du bulletin d'option) avant le dépôt de l'avenant permettant la mise en conformité de l'accord.

La circulaire du 19 avril 2012 manque toutefois de précision sur ce point et ne permet pas d'exclure le risque d'une remise en cause plus large, l'URSSAF comme les services fiscaux étant en droit de tirer toutes les conséquences de l'irrégularité dont ils font le constat lors d'un contrôle.

Par exemple, ne peut être exclue la possibilité d'une remise en cause des exonérations fiscales attachées aux intérêts CCB capitalisés ou plus-values de valeurs mobilières constatées à compter du 2 janvier 2013 dans le cadre d'un accord de participation non-conforme.

- Risque de contestation des salariés:
  - du fait de la non-conformité de l'accord de participation (action civile devant la juridiction judiciaire cf. article L. 3326-2 CT),
  - du fait de l'absence de mise en place du plan d'épargne, sous réserve de la justification d'un préjudice<sup>1</sup>,
  - ou de leurs représentants (OS ou CE), du fait de l'absence de négociation de l'avenant à l'accord de participation et sur le contenu du règlement du PEE/PEG ou PEI.

---

<sup>1</sup> L'existence d'un préjudice ne va pas de soi, notamment en l'absence de participation dérogée dans l'entreprise ; les textes n'imposant pas d'autoriser les versements volontaires, ni de prévoir un abondement dans le plan d'épargne.