



Chronique : Pouvoir d'achat des salariés

#2/ La simplification de la mise en œuvre de l'intéressement et le déblocage de l'épargne salariale

30 Septembre 2022

La loi de finances rectificative pour 2022 et la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, publiées au Journal officiel le 17 août 2022, prévoient un certain nombre de mesures significatives que nous vous proposons de développer dans le cadre de cette chronique dédiée au pouvoir d'achat des salariés.

La loi pouvoir d'achat prévoit notamment de **nouvelles mesures pour favoriser le déploiement de l'intéressement** et une nouvelle autorisation de **déblocage exceptionnel de l'épargne salariale**.

I) Sur le déploiement de l'intéressement

Trois ans après la loi dite Pacte, de nouvelles mesures tendant à faciliter la mise en place de l'intéressement au sein des entreprises ont vu le jour.

L'objectif est de simplifier la mise en place de l'intéressement et d'accélérer le contrôle administratif des dispositifs d'épargne salariale.

1. L'intéressement peut désormais être mis en place pour une durée maximale de 5 ans (contre 3 ans auparavant). Cette mesure concerne également les dispositifs mis en place par décision unilatérale de l'employeur ainsi que l'intéressement projet.

2. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois (avant, il ne pouvait intervenir qu'une seule fois). Il convient de préciser que cette tacite reconduction s'applique lorsque l'accord d'origine en prévoit la possibilité et sa durée est égale à l'accord initial.

3. La mise en place unilatérale de l'intéressement est élargie aux entreprises de moins de 50 salariés, sous réserve que l'entreprise ne soit pas couverte par un accord d'intéressement de branche agréé.

- Si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et de CSE : l'employeur doit informer son personnel du régime mis en place par tout moyen ;
- Si l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou un CSE : l'employeur doit d'abord tenter de négocier un accord avec le délégué syndical ou le CSE. Ce n'est qu'après échec des négociations que la mise en place du dispositif par décision unilatérale est permise. Le CSE doit consulter le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'administration.

En outre, le régime peut être renouvelé par décision unilatérale (jusqu'à présent, la reconduction devait passer par l'une des modalités de droit commun de mise en place de l'intéressement).

4. Des accords-types dématérialisés et sécurisés dès le dépôt seront proposés. Une procédure dématérialisée de rédaction des accords d'intéressement permettra de générer des accords ou des décisions unilatérales types dont le contenu sera conforme aux dispositions légales en vigueur. Lorsque l'accord sera issu de cette voie dématérialisée, les exonérations sociales et fiscales liées à l'intéressement **seront réputées acquises** pour la durée de l'accord ou de la décision, à compter de son dépôt. **Le contrôle préalable de légalité** des accords d'intéressement exercé par les DDETS **sera supprimé à compter du 1^{er} janvier 2023.**

Ces quatre mesures phares contribuent indéniablement à l'essor des accords d'intéressement en particulier au sein des TPE-PME mais la question cruciale reste la définition des critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement. Le formatage de la voie dématérialisée ne risque-t-il pas de faire l'impasse sur les spécificités de l'activité de l'entreprise et la granularité recherchée par l'employeur. Les avantages de la prime de partage de la valeur (PPV), par essence court-termiste, pourraient bien freiner l'essor recherché des outils d'épargne salariale pour les entreprises qui n'en disposent pas.

II) Sur le déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

Jusqu'au 31 décembre 2022, la loi pouvoir d'achat permet aux salariés de débloquer les droits (titres, parts, actions ou sommes) issus de la participation et de l'intéressement, sans attendre l'expiration des délais d'indisponibilité de droit commun de 5 ou 8 ans.

Le déblocage, réalisé en une seule fois, à la demande du salarié s'effectue dans la limite d'un plafond global de 10 000 € net de prélèvements sociaux. Les sommes débloquées bénéficieront d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Le déblocage doit être réalisé pour « *financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de service* ».

L'organisme gestionnaire ou, à défaut, l'employeur déclare à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées.

Le bénéficiaire doit tenir à la disposition de cette administration les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées.

Le texte prévoit que **soient exclus du déblocage anticipé**, les droits affectés à :

- L'acquisition de parts de fonds investis dans des entreprises solidaires ;
- Un plan d'épargne retraite d'entreprise ou interentreprises (Perco, un Pereco, un Pero ou un Pereco regroupé).

Par ailleurs, **la signature préalable d'un accord collectif s'impose** lorsque :

- L'accord de participation ou le règlement de plan d'épargne prévoit : l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe ou l'acquisition de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeur mobilière relevant des articles L. 214-165 à L. 214-166 du Code monétaire et financier (FCPE ou Sicav d'actionnariat salarié) ;
- L'accord de participation mis en place au sein des sociétés coopératives de production (Scop) prévoit l'affectation des sommes en parts sociales ou en comptes courants bloqués.

Enfin, dans un délai de 2 mois à compter de la promulgation de la loi, soit avant le 16 octobre 2022, l'employeur est tenu d'informer les salariés de cette faculté de déblocage anticipée. Les entreprises qui souhaitent faire bénéficier à ses salariés de cette faculté doivent engager les négociations au plus tôt.

Grant Thornton Société d'Avocats reste à votre disposition afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs dans le cadre de votre politique RH.

Le prochain dossier de la chronique « **Pouvoir d'achat des salariés** » reviendra sur la **prime de partage de la valeur (PPV)**.

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocat Associée

E : CLuche-Rocchia@avocats-gt.com
T : +33 1 41 16 27 37



Charlotte Mabil

Juriste

E : CMabil@avocats-gt.com
T : +33 1 41 16 27 23

Grant Thornton Société d'Avocats

Bureau de Neuilly

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine, France
www.avocats-gt.com

Bureau de Lille

91, rue Nationale
59045 – Lille, France
www.avocats-gt.com

À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

© 2022 Grant Thornton Société d'Avocats, Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est le cabinet d'avocats lié au réseau Grant Thornton en France, dont la société SAS Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.