

Mode d'emploi : les dispositifs d'épargne salariale

Négocier les dispositifs d'épargne salariale

POINTS CLÉS

- ▶ Obligation de négociation lorsque l'entreprise dispose :
 - d'au moins 1 délégué syndical ou
 - d'un Comité Social et Economique
- ▶ Dans les entreprises de moins de 11 salariés, possibilité de mettre en place un « régime d'intéressement » par décision unilatérale de l'employeur (DUE)
- ▶ Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation à cette fin.

COMMENT LES METTRE EN PLACE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ?

LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION

La Participation et l'Intéressement

Ces dispositifs sont le résultat d'un accord entre les différents partenaires sociaux, il se passe :

- ▶ soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail,
- ▶ soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives,
- ▶ soit au sein d'un Comité d'Entreprise,
- ▶ soit par ratification du personnel à la majorité des 2/3,

En outre,

l'entreprise peut mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale (DUE) si les conditions suivantes sont remplies :

- Moins de 11 salariés
- Dépourvue de délégué syndical ou de CSE
- Absence d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans.

L'entreprise de moins de 50 salariés, en cas d'échec des négociations, peut mettre en place la participation par DUE, sous réserve des modalités de consultation prévues par la loi.

Les Plans d'Epargne Entreprise (PEE) et Interentreprises (PEI) Les Plans d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) et Interentreprises (PERECOI)

Différents cas de figure peuvent se présenter :

Par voie d'accord

- entre le chef d'entreprise et un ou plusieurs délégués syndicaux,
- au sein du Comité Sociale et Economique,
- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

Par décision unilatérale de l'employeur

- en cas d'échec des négociations, et après consultation des délégués du personnel, l'employeur peut installer unilatéralement le plan d'Epargne Salariale (PEE / PERECO),
- si l'entreprise ne compte ni délégués syndicaux ni Comité Sociale et Economique.

LES OBLIGATIONS DE NÉGOCIATION

- ▶ Chaque année : l'employeur est tenu d'engager une négociation sur un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale (accord d'Intéressement, accord de Participation, PEE, PERECO ou accord de branche salariale) lorsqu'au sein de son entreprise est présente une (ou plusieurs) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) et qu'aucun de ces dispositifs n'y est encore en place.
- ▶ Tous les 3 ans : l'employeur propose un examen des conditions dans lesquelles la Participation, l'Intéressement ou un Plan d'épargne salariale (PEE / PERECO) peuvent être mis en place lorsque son entreprise ne dispose pas de délégué syndical et qu'aucun accord d'Intéressement ou de Participation n'y est encore en vigueur.
- ▶ Si depuis plus de 3 ans, un PEE est effectif au sein d'une entreprise, l'employeur se doit d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERECO ou d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.

Mode d'emploi : les dispositifs d'épargne salariale

A SAVOIR

Profiter d'un service personnalisé

Avec un réseau de délégations régionales et de conseillers spécialisés, AGRICA EPARGNE, offre une expertise reconnue un accompagnement personnalisé et une réelle proximité avec ses entreprises clientes. Chaque entreprise cliente est en relation avec un conseiller dédié qui lui assure un service personnalisé.

LES MODALITÉS DE DÉPÔT

Après signature, l'accord d'épargne salariale doit être déposé sur la plateforme : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTele_procedures/.

Le dépôt de l'accord sur cette plateforme vaut dépôt auprès de la DIRECCTE. Un récépissé de dépôt est délivré ensuite par la DIRECCTE. Le dépôt de l'accord en version papier auprès de la DIRECCTE et l'envoi de l'accord et pièces annexes par mail ne sont donc plus nécessaires.

En outre, lorsqu'il est conclu avec des organisations syndicales, l'accord doit également faire l'objet d'un dépôt auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

* Dispositions particulières : l'accord d'intéressement doit être déposé dans un délai de 15 jours à compter de la date limite fixée pour sa conclusion.

COMMENT LES METTRE EN PLACE AU NIVEAU DE LA BRANCHE ?

Les différents dispositifs d'épargne salariale peuvent être institués par un accord de branche.

Ce niveau de négociation de l'épargne salariale peut être utile dans les secteurs d'activités où l'on trouve des entreprises de petite taille.

Les organisations liées par une convention de branche ont l'obligation de se réunir une fois tous les 5 ans pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs Plan(s) d'épargne salariale interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu en la matière au sein de la branche.

Pour un accord de branche, le dépôt s'effectue auprès de la Direction Générale du Travail (DGT) et ce, selon les mêmes modalités que pour un accord mis en place au niveau de l'entreprise.

L'adresse pour l'envoi du courriel est depot.accord@travail.gouv.fr.

AGRICA EPARGNE VOUS ACCOMPAGNE

Fort de son expérience du paritarisme, AGRICA EPARGNE, filiale du Groupe AGRICA, dispose d'un savoir-faire en matière de négociation, d'accompagnement, de mise en place et de suivi d'accords.

AGRICA EPARGNE est aux côtés des entreprises dans la mise en place du dispositif au travers de :

- la recherche de la solution d'épargne salariale la plus appropriée
- la rédaction du dispositif
- l'accompagnement des formalités administratives
- la prise en charge de l'information auprès des salariés
- l'information sur les évolutions réglementaires