

À RETENIR

► Lorsque l'entreprise ne dispose d'aucun dispositif, obligation de négociation périodique lorsque l'entreprise dispose :

- d'au moins 1 délégué syndical
- OU
- d'un Comité Social et Economique

► Dans les entreprises de moins de 50 salariés sans CSE ni délégué syndical ou en cas d'échec des négociations, possibilité de mettre en place un « régime d'intéressement » par décision unilatérale de l'employeur (DUE) s'il n'existe pas d'accord de branche agréé.

► Pour les entreprises comprenant entre 11 et 49 salariés qui sont profitables, obligation de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice suivant.

► Les entreprises obligées de mettre en place la participation, dotées d'au moins un délégué syndical, et qui négocient un accord de participation ou d'intéressement doivent négocier sur les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice.

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

LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION

La Participation et l'Intéressement

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

- soit dans le cadre d'un accord collectif conclu avec les délégués syndicaux,
- soit au sein d'un Comité Social et Economique,
- soit par ratification par les salariés à la majorité des 2/3 des effectifs (demandée conjointement par le CSE ou un délégué syndical s'ils existent).

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

- Moins de 50 salariés,
- Dépourvue de délégué syndical ou de CSE ou situation d'échec des négociations avec ces derniers,
- Non couverte par un accord de branche agréé.

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

Les Plans d'Épargne Entreprise (PEE) et Interentreprises (PEI)

Les Plans d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) et Interentreprises (PERECOI)

Différents cas de figure peuvent se présenter :

PAR VOIE D'ACCORD

- dans le cadre d'un accord collectif conclu avec les délégués syndicaux,
- au sein du Comité Social et Economique,
- à la suite de la ratification par les salariés à la majorité des 2/3 des effectifs (demandée conjointement par le CSE ou un délégué syndical s'ils existent)

PAR DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

- en cas d'échec des négociations, et après consultation du Comité Social et Economique, l'employeur peut mettre en place unilatéralement le plan d'Épargne 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(I), PERECO(I) 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 plan d'épargne retraite mis en place à titre obligatoire dans l'entreprise

À RETENIR

PROFITER D'UN SERVICE PERSONNALISÉ

Avec un réseau de délégations régionales et de conseillers spécialisés, AGRICA ÉPARGNE, 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 entreprises d'au moins 50 salariés et pourvues d'au moins un délégué syndical, devront ouvrir une négociation afin de prévoir une définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent (versement d'un supplément de participation, d'un supplément d'intéressement, d'un abondement sur un plan épargne ou d'une PPV, négociation sur la mise en place d'un dispositif s'il n'existe pas déjà). Cette obligation de négociation ne s'appliquera ni aux entreprises disposant d'un accord de participation prévoyant une formule plus favorable que la formule légale, ni aux entreprises ayant déjà mis en place un accord d'épargne salariale (participation ou intéressement) comportant une clause spécifique relative aux bénéfices exceptionnels.

► Depuis le 1^{er} janvier 2025 et pour une durée expérimentale courant jusqu'au 29 novembre 2028, les entreprises comprenant entre 11 et 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement d'un plan d'épargne, PPV) au titre de l'exercice suivant dès lors qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal d'au moins 1% du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs.

LES MODALITÉS DE DÉPÔT

Après signature, l'accord d'épargne salariale doit être déposé sur la plateforme :

<https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>

Le dépôt de l'accord sur cette plateforme vaut dépôt auprès de la DREETS/DRIEETS, qui délivre un récépissé de dépôt. Un contrôle de l'accord est ensuite effectué par l'URSSAF.

Le dépôt de l'accord en version papier auprès de la DREETS et l'envoi de l'accord et pièces annexes par mail ne sont donc plus nécessaires.

En outre, lorsqu'il est conclu avec des délégués syndicaux, 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.

ACCORDS DE 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 par les organisations représentatives auprès de la Direction Générale du Travail (DGT).

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

AGRICA ÉPARGNE VOUS ACCOMPAGNE

Forte de son expérience du paritarisme, AGRICA ÉPARGNE, 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 ÉPARGNE 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