

L'épargne salariale face au Covid-19

La période est habituellement propre à la détermination des primes d'intéressement et de participation.

Toutefois, face au Covid-19 tel ne sera peut-être pas le cas dans les entreprises couvertes par ces dispositifs.

De manière plus discrète, l'épargne salariale a également fait l'objet d'adaptation afin de tenir compte des circonstances exceptionnelles liées au COVID-19.

Nous vous proposons de revenir sur les principales mesures prises en la matière.

①

Négociation adaptée des accords d'épargne salariale

► Comme pour les autres thèmes de négociation d'entreprise, les réunions doivent être organisées en priorité à distance.

L'accord peut être signé électroniquement ou à distance.

Toutefois, le Ministère aménage les modalités de l'approbation aux 2/3 du personnel, modalité dérogatoire de mise en place des dispositifs en matière d'épargne salariale dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, et prévoit la possibilité de mettre en œuvre un vote électronique auprès du personnel.

► Sur le fondement de l'ordonnance relative à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), les accords d'intéressement peuvent être conclus jusqu'au 31 août 2020, sans remettre en cause le caractère aléatoire de l'intéressement et les exonérations associées.

Ceci vaut, selon le Ministère, même si aucune prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'est versée.

Les modalités de dépôt des accords dans un délai de 15 jours suivant leur conclusion (article D. 3313-1 du Code du travail) demeurent inchangées. En conséquence, ce dépôt doit avoir lieu au plus tard le 15 septembre 2020 pour les accords conclus le 31 août 2020.

Pour rappel et exceptionnellement, l'accord peut être conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans (article 7 I B de la loi n° 2019-1446).

②

Répartition de l'intéressement et de la participation et Covid-19

Certains accords d'intéressement et de participation peuvent prévoir une répartition proportionnelle à la durée de présence.

Les absences liées à la crise du Covid-19 impacteront nécessairement de montant des primes versées.

L'accord peut néanmoins assimiler d'autres périodes à du temps de travail effectif. Il conviendra alors par un avenant technique de traiter de la question notamment des périodes d'arrêt de travail dérogatoires avant le passage en AP de ces arrêts.

Nous vous rappelons également que la loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire a ajouté un nouveau cas d'assimilation à une période de présence effective à ceux prévus par le Code du travail concernant « la mise en quarantaine des personnes susceptibles d'être affectés par le Covid-19 ».

!/\ Nous vous rappelons que les périodes de suspension du contrat en raison de l'activité partielle ne peuvent pas réduire le montant des primes versées.

En effet, le Code du travail prévoit expressément que lorsque la répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié, la totalité des heures chômées est prise en compte. Lorsque la 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 (Article R.5122-11 du Code du travail).

Il est à noter que le Ministère précise que ces règles doivent être appliquées de manière stricte. Il est donc à craindre que l'URSSAF soit particulièrement vigilante sur ce point en cas de contrôle.

③

Aménagement des modalités de versement de l'épargne salariale

Par l'ordonnance en date du 25 mars 2020 n°2020-322, le Gouvernement a décidé, à titre exceptionnel, de reporter au 31 décembre 2020 la date limite de versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement.

Il est à noter que cette mesure est d'ordre publique. Dès lors, et par principe, ce report peut être mis en œuvre sans autre formalité.

Néanmoins, le Ministère du Travail invite dans son Q/R les entreprises à :

- Recourir à un **avenant à l'accord collectif de mise en place**, si cela est matériellement possible.
- **A minima, informer les représentants des salariés et les bénéficiaires ;**
- **Formaliser (courrier électronique par exemple) la mesure de décalage de versement et informer les bénéficiaires de la nouvelle date de versement.**

Afin de mettre en place ce report, le calendrier suivant devra être respecté :

- l'envoi des bulletins d'option permettant aux bénéficiaires de choisir entre versement immédiat ou versement différé, des sommes pourra être différé par rapport aux délais conventionnels habituels, à condition de rester compatible avec la date butoir du 31 décembre, soit un envoi le 15 décembre 2020 au plus tard ;
- les versements sur le compte bancaire du bénéficiaire ou sur son plan d'épargne devront intervenir avant le 31 décembre 2020 ;
- les intérêts pour versement tardif ne seront dus que si les sommes sont versées après le 31 décembre 2020.

④

Abondement de l'employeur : des ajustements possibles

Le code du travail prévoit que l'abondement auquel l'employeur s'est engagé peut être affecté au plan d'épargne du salarié en même temps que le versement effectué par ce dernier ou, au plus tard, à la fin de l'exercice, donc fin 2020 pour les entreprises dont l'exercice est calé sur l'année civile (Article R. 3332-11 du code du travail).

Si le salarié quitte l'entreprise avant la fin de l'exercice, l'abondement doit être versé avant son départ.

Le ministère précise en la matière deux points :

- si le règlement du plan fait référence à l'article R. 3332-11 du code du travail, l'employeur pourra, **sans autre formalité**, retarder le versement de l'abondement à **une date ultérieure**, sans toutefois pouvoir **dépasser la date de fin d'exercice même si, en temps normal, il verse cet abondement au moment où le salarié affecte ses sommes ;**

- A défaut de renvoi à cet article, si le plan mentionne une date de versement impérative distincte de la fin de l'exercice, le règlement du plan devra être modifié. Cette modification devra prendre la forme d'un avenant technique négocié avec les délégués syndicaux ou sera unilatérale en cas d'échec des négociations.

⑤

Abondement de l'employeur : des ajustements possibles

Concernant l'attribution éventuelle d'un supplément d'intéressement ou de participation pour récompenser les salariés, le ministère du travail précise que ces sommes : « **ne pourront pas cibler une catégorie de salariés en activité en 2020 mais pourront servir à motiver un personnel stable qui aura contribué à pérenniser le fonctionnement de l'entreprise en 2020** ».

La position du ministère n'est pas étonnante, compte tenu des aménagements opérés sur les modalités de versement de la prime PEPA et la possibilité de moduler son versement en fonction des conditions de travail des salariés durant la période de crise sanitaire, que nous vous avons exposés à l'occasion de notre [flash # 13](#).

➤ [Questions / Responses Prime exceptionnelle et épargne salariale](#)