

Le 30 avril 2020

N° 65/2020

Épargne salariale COVID-19
« Questions-réponses » du
Ministère du Travail

Les réponses ci-dessous - actualisées au 27 avril 2020 - apportent des précisions sur les conséquences de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 et des mesures d'urgence adoptées par ordonnances sur les opérations de versement, la négociation, le calcul et le déblocage de l'épargne salariale (intéressement, participation, plans).

Conséquences sur les opérations de versement de l'épargne salariale

- **Quels sont les délais pour procéder au versement des sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement ?**

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID 19, les entreprises ont la possibilité de reporter jusqu'au 31 décembre 2020 le versement des sommes dues aux salariés au titre des dispositifs d'intéressement et de participation qui devait intervenir au cours du 1^{er} semestre 2020 (notamment ceux qui devaient intervenir avant le 1^{er} juin, pour les entreprises dont l'exercice est calé sur l'année civile). Cette mesure a été adoptée par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

En conséquence :

- l'envoi des bulletins d'options permettant aux bénéficiaires de choisir entre perception immédiate et investissement peut être différé par rapport aux délais conventionnels, l'essentiel étant qu'ils soient adressés dans des délais compatibles avec la date limite de versement fixée au 31 décembre 2020, soit le 15 décembre 2020 au plus tard ;
- les versements (sur le compte bancaire du bénéficiaire ou sur son compte individuel au sein d'un plan) auront lieu, au plus tard, le 31 décembre 2020 ;
- les intérêts de retard pour versement tardif ne se déclencheront que si les sommes attribuées au titre de l'intéressement et de la participation sont versées au-delà du 31 décembre 2020.

La date du 31 décembre 2020 est une date limite, compte tenu des difficultés et retards inhérents à la situation épidémique. Dans la mesure du possible, le recueil des choix des salariés et le versement des sommes qui leur sont dues doivent intervenir dans des délais proches de ceux prévus par les stipulations conventionnelles.

Indépendamment de leur date de versement effectif, les sommes seront réputées avoir été investies sur un plan depuis le 1^{er} jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul (cf. articles L. 3324-10 et L. 3324-12 du code du travail et guide de l'épargne salariale du 10 juillet 2014 - dossier PEE, fiche 4), afin de ne pas léser les bénéficiaires. La disponibilité des sommes investies aura donc bien lieu à la fin de la période d'indisponibilité quinquennale, soit, pour les entreprises ayant un exercice conforme à l'année civile, à compter du 1^{er} juin 2025.

Concernant l'information des bénéficiaires, il conviendra de privilégier, dans le contexte actuel, les modalités permettant d'atteindre l'ensemble des salariés. En l'occurrence, il paraît efficient de privilégier la messagerie électronique plutôt que l'envoi postal, dès lors que l'ensemble des salariés dispose d'une adresse électronique. Etant donné les difficultés actuelles les salariés concernés pourront également bénéficier de délais plus souples pour répondre à l'entreprise et au teneur de compte sur leur choix entre perception immédiate de l'intéressement et de la participation, d'une part, et investissement sur le plan d'épargne, d'autre part.

- **Des formalités sont-elles nécessaires pour acter le décalage des dates d'information et de versement ?**

Les dispositions législatives repoussant au 31 décembre 2020 la date limite de versement de l'intéressement et de la participation sont d'ordre public et permettent aux entreprises de différer le versement de l'intéressement et de la participation, si besoin est, sans recourir à un avenant.

Toutefois, la date de versement fait partie des clauses obligatoires de l'accord collectif. Si, matériellement, la signature d'un avenant est possible, il convient de privilégier cette solution, notamment pour conserver une date proche de la date normale prévue (cf. 1^{ère} question). A minima, il est indispensable que l'employeur informe les représentants des salariés, ainsi que les bénéficiaires, du décalage de versement. Un document ad hoc, qui peut se limiter à un courrier électronique, doit être formalisé par l'employeur (ou son délégataire), contextualisant la mesure et informant les bénéficiaires de la nouvelle date du versement/d'investissement.

Conformément au caractère collectif des dispositifs, le versement doit être différé pour tous les bénéficiaires. S'il est envisageable que certaines opérations aient lieu avant d'autres (versement sur un compte courant bancaire avant l'investissement dans un plan), le régime doit être le même pour tous. A titre exceptionnel, il pourra être toléré que certains versements au bénéfice de salariés en situation de précarité financière puissent être anticipés.

- **Le délai d'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne peut-il être modifié ?**

L'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne peut être versé en fin d'exercice, donc fin 2020 pour les entreprises disposant d'un exercice conforme à l'année civile, conformément aux dispositions de l'article R. 3332-11 du code du travail. Si le bénéficiaire quitte l'entreprise avant la fin de l'exercice, le versement a lieu avant son départ.

Si le règlement du plan renvoie à l'article précité, l'entreprise peut décaler un abondement, usuellement versé concomitamment à l'investissement des salariés, à une date plus tardive, sans que celle-ci excède la fin de l'exercice. Si le règlement du plan ne renvoie pas à l'article précité, mais prévoit une date de versement impérative distincte du terme de l'année civile, date difficile à respecter pour l'entreprise compte tenu des circonstances, ou si l'entreprise souhaite modifier le montant de son abondement pour faire face à des difficultés de trésorerie, elle devra modifier le règlement du plan par avenant selon des modalités simplifiées (voir ci-après). Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité social et économique, un avenant modifiant unilatéralement les règles d'abondement pourra suffire en cas d'échec des négociations, conformément aux dispositions de l'article L. 3332-4 du code du travail.

- **Peut-on prévoir des avantages spécifiques en faveur des salariés ayant contribué à la continuité de l'activité de l'entreprise malgré des conditions de travail dégradées ?**

Les entreprises disposant de dispositifs d'intéressement et de participation permettant de verser au titre du dernier exercice clos des sommes au titre de ces deux dispositifs, ont la possibilité d'accorder des suppléments d'intéressement ou de participation, conformément aux dispositions des articles L. 3314-10 et L. 3324-9.

Ces sommes, qui peuvent être versées aux salariés concomitamment ou après le versement de l'intéressement et de la participation, ont vocation à concerner les salariés bénéficiaires de l'intéressement et de la participation, donc ceux présents en 2019. Elles ne pourront donc 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.

Par ailleurs, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1000 € pourra être versée aux salariés, conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Cette prime pourra être portée à 2000 euros si l'entreprise dispose ou met en place un accord d'intéressement.

Conséquences sur la négociation des accords d'épargne salariale

- **Quelles modalités de négociation collective et de signature à distance sont possibles pendant l'état d'urgence sanitaire ?**

Compte tenu du contexte d'épidémie, il est recommandé à toutes les entreprises et aux branches professionnelles d'organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions de négociation collective à distance.

S'agissant des modalités de signature électronique ou de signature à distance, il convient de se référer aux questions-réponses relatives au dialogue social.

S'agissant de la consultation des salariés (ratification aux 2/3) pendant l'épidémie de COVID-19, outre le vote électronique, des modalités souples peuvent être mises en place, spécifiques à l'épargne salariale, étant donné les dispositions de l'article D. 3345-1 du code du travail.

Concrètement, et uniquement pour l'épargne salariale, il pourra être admis la procédure suivante :

- Envoi du projet d'accord à l'ensemble des salariés sur la messagerie personnelle/dédiée de chacun des intéressés avec indication d'un délai de réponse ;
- Validation explicite de chacun par une réponse adressée via la messagerie électronique à l'employeur ou à son représentant dans le délai fixé ;
- Dépôt de l'ensemble des messages en tant que pièces jointes à l'accord d'intéressement ou de participation, ou au plan d'épargne salariale.

- **Les délais de conclusion et de dépôt des accords d'intéressement sont-ils modifiés ?**

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ouvre la possibilité, compte-tenu du contexte actuel, de conclure des accords d'intéressement jusqu'au 31 août 2020 sans que cela ne remette en cause le caractère aléatoire de l'intéressement et les exonérations qui sont attachées à ce dispositif, et sans que le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne soit requis. Ces accords pourront être conclus pour une durée comprise entre un et trois ans. Ils devront être déposés auprès de l'autorité administrative dans un délai de 15 jours (article D. 3313-1 du code du travail), soit avant le 15 septembre 2020.

Les entreprises qui, en raison d'un exercice décalé, devaient conclure un accord d'intéressement entre le 1^{er} janvier 2020 et le 2 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, sont également couvertes par ces dispositions. Les avenants à des accords en place (par exemple, des avenants d'objectifs annuels) sont également concernés par ces mesures.

L'ordonnance s'applique donc aussi bien, par exemple, aux entreprises ayant un exercice allant du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2020, et qui devaient conclure au plus tard le 31 mars 2020, qu'aux entreprises ayant un exercice conforme à l'année civile, et qui doivent conclure avant le 30 juin 2020. Dans les deux cas, des conclusions postérieures à la date limite habituelle n'emporteront aucune conséquence sur la validité de l'accord, et ne remettront pas en cause les exonérations attachées à l'intéressement.

Impact sur le calcul de l'intéressement et de la participation

- **Quel est l'impact des périodes d'absence liées à la crise sanitaire (chômage partiel, arrêt maladie pour garde d'enfant ou en cas de quarantaine) sur la répartition de l'intéressement ou de la participation ?**

En matière d'intéressement et de participation, l'accord peut prévoir une répartition proportionnelle à la durée de présence. Dans ce cas, la loi impose la prise en compte de certaines périodes d'absence – maternité, adoption, maladie professionnelle, accident du travail – comme du temps de présence (articles L. 3314-5 et L. 3324-6 du code du travail). L'accord d'entreprise peut cependant prévoir de prendre en compte d'autres périodes, à condition de respecter le caractère collectif de ces dispositifs. Il est ainsi possible, sans que cela revête un caractère obligatoire pour les entreprises, que les accords, pour tenir compte de la situation épidémique touchant l'ensemble du territoire, retiennent, au titre de la durée de présence, les périodes pendant lesquelles les salariés sont en situation d'arrêt de travail pour garde d'enfant, etc. Ces modifications devront intervenir par voie d'avenants, négociés selon les modalités et dans le respect des délais indiqués ci-dessus.

Par ailleurs, il convient de rappeler que, en ce qui concerne l'activité partielle, l'article R. 5122-11 du code du travail prévoit que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Il prévoit également que lorsque cette 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. Ces règles devront être appliquées strictement.

Il apparaît logique que toutes les situations liées la crise sanitaire affectant les salariés soient traités équitablement, conformément au caractère collectif des dispositifs d'intéressement et de participation.

Disponibilité et débloqué de l'épargne salariale

- **Quelles sont les conséquences pour les versements aux salariés de sommes déjà investies, à l'issue du délai d'indisponibilité ?**

La délivrance des sommes dues au salarié doit être effective à sa demande à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés pour les accords de participation et d'intéressement ainsi que pour les autres investissements dans un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne interentreprises (cf. articles L.3324-10 et L. 3324-12 du code du travail et guide de l'épargne salariale du 10 juillet 2014 dossier PEE fiche 4). Toutefois, pour l'intéressement et la participation investies en 2015, soit avant l'application de l'article 53 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la date à compter de laquelle les sommes sont disponibles est le 1^{er} mai 2020.

La règle de report des délais prévue par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période n'est pas applicable au débloqué de l'épargne salariale. En effet, il s'agit d'un délai incompressible avant lequel le salarié ne peut pas demander à disposer des sommes. Or, l'article 2 de l'ordonnance régit les délais à l'issue desquels il n'est plus possible d'agir.

A titre dérogatoire, compte tenu de la complexité inhérente à leur délivrance, certains avoirs pourront, pour une même échéance quinquennale, faire l'objet de dates de versement différentes. Cela pourra par exemple concerner les cas de suspension de la valeur liquidative de fonds d'épargne salariale d'actionnariat salarié investis en titres non cotés. Lorsque la participation est gérée en comptes courants bloqués, il appartiendra également à l'entreprise de verser sa participation au salarié dans les meilleurs délais ou, tout au moins, de continuer de rémunérer la participation qui reste investie sur les CCB au-delà du délai d'indisponibilité selon le même taux d'intérêt du capital que celui prévu dans l'accord de participation.

- **Quels sont les délais applicables en cas de demande de débloqué anticipé pendant la période d'urgence sanitaire ?**

Les articles 1 et 2 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période s'appliquent en cas de débloqué anticipé.

A cet égard, le terme du délai de 6 mois à compter du fait générateur, permettant au salarié d'effectuer sa demande (article R. 3324-23 du code du travail), est également reporté. Lorsque le délai de 6 mois arrive à échéance entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, la demande du salarié sera réputée avoir été faite à temps si elle a été effectuée dans un délai maximal de deux mois à compter de la fin de cette période.

Par exemple (et sous l'hypothèse que la durée de l'état d'urgence sanitaire fixée à 2 mois par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 ne sera ni raccourcie, ni rallongée), si un salarié souhaite débloquent son PEE au motif de la naissance d'un troisième enfant, intervenue le 1^{er} décembre 2019, la demande du salarié sera considérée comme réalisée dans les temps si elle intervient avant le 24 août (période d'état d'urgence sanitaire plus un mois, soit 24 juin + 2 mois).

Malgré cette prolongation, il est possible que le salarié puisse, dans les circonstances actuelles, éprouver des difficultés à se procurer les pièces justificatives. Dès lors que la demande aura été réalisée dans le délai requis, même si les pièces justificatives sont fournies postérieurement, sa demande sera considérée comme valide et le déblocage devra être effectif, à hauteur du montant demandé.

- **Que se passe-t-il lorsqu'un cas de déblocage anticipé intervient alors que le versement de l'intéressement et de la participation a été décalé ?**

Il est possible que, compte tenu de la possibilité de décaler le versement de l'intéressement et de la participation, un cas de déblocage anticipé puisse se produire entre le moment où les sommes auraient dû être versées et investies sur un plan d'épargne salariale et le moment où elles le seront effectivement suite à l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020. Ainsi, par exemple, alors qu'une participation est usuellement versée/investie le 31 mai, un fait générateur intervient le 30 septembre. Or cette participation 2019 est exceptionnellement versée/investie le 31 octobre 2020, et le salarié effectue sa demande de déblocage anticipé le 30 novembre. Comment apprécier cette situation ?

Le principe régissant les déblocages anticipés veut que ne soient débloquentées que les sommes inscrites au compte du salarié au moment de la survenance du fait générateur. Dans ces conditions, pour reprendre l'exemple cité, le salarié ne pourrait obtenir le déblocage anticipé que des sommes figurant sur son compte au sein du plan d'épargne salariale au 30 septembre, en excluant la participation 2019 versée en 2020. Or, en l'espèce le versement tardif s'impose au salarié et n'est nullement de son fait. Dès lors, à titre exceptionnel, et compte tenu du fait que la participation 2019 aurait dû être investie sur le plan d'épargne salariale au 31 mai 2020, il sera admis qu'elle soit débloquentée, même si son investissement est postérieur au fait générateur, dès lors que ce fait générateur est antérieur et que cet investissement aurait dû être antérieur à la demande du salarié.
