

MISE EN PLACE DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

DÉFINITION

OBJET

Le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Le PEE est un système d'épargne original qui combine un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié qui ne peut être contraint de verser les sommes dans le PEE.

Les versements effectués dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise sont portés sur un compte individuel, établi au nom du salarié, tenu par l'entreprise ou l'établissement chargé de la comptabilité du Plan d'Épargne d'Entreprise.

Un tiers des entreprises qui pratiquent l'intéressement ont un Plan d'Épargne d'Entreprise.

Les avoirs détenus par les salariés dans le cadre du PEE doivent être constitués de valeurs mobilières.

Les parts et actions d'OPCVM, notamment les parts de FCPE et les actions de SICAV d'actionnariat salarié, sont des valeurs mobilières.

L'article L. 211-2 du Code monétaire et financier définit les valeurs mobilières comme étant "les titres émis par des personnes morales publiques ou privées, transmissibles par inscription en compte ou tradition, qui confèrent des droits identiques par catégorie et donnent accès, directement ou indirectement, au capital de la personne morale émettrice ou à un droit de créance générale sur son patrimoine".

A titre d'exemple, sont des valeurs mobilières :

- les actions de numéraire et d'apport, de priorité, à dividende prioritaire,
- les obligataires ordinaires, échangeables, convertibles, avec bons de souscription d'actions,
- les certificats d'investissement,
- les titres participatifs,
- les bons de souscription autonomes.

En revanche, les options sur titres ainsi que les bons de souscription de parts de créateurs d'entreprises qui ne sont pas des valeurs mobilières, ne peuvent être logées dans un plan d'épargne d'entreprise.

« Par dérogation à ce principe, le dernier alinéa de l'article L. 3332-15 du Code du travail autorise à détenir dans le cadre du plan d'épargne les titres de capital émis par les coopératives même si ceux-ci sont des parts de SARL.

Les instruments financiers détenus par les salariés ou anciens salariés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise doivent être inscrits en compte auprès d'une personne agréée par le Comité des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (CECEI) en vue d'exercer une activité de tenue de compte-conservation d'instruments financiers conformément aux dispositions de l'article L. 542-1 du Code monétaire et financier.

La tenue des registres des sommes affectées au plan d'épargne d'entreprise est, quant à elle, effectuée par l'entreprise ou déléguée par elle-même à un établissement de son choix, conformément aux dispositions de l'article R. 3332-19 du Code du travail.

Enfin, la gestion des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), des SICAV ou des SICAV d'actionnariat salarié doit être confiée à une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers".

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Avantages

La mise en place d'un Plan d'Épargne d'Entreprise est particulièrement intéressante pour les salariés lorsque celui-ci vient en complément d'un intéressement collectif.

L'intéressement, ainsi que les intérêts qu'il produit, se trouvent alors défiscalisés en contrepartie d'un blocage de 5 années.

Lien avec le PERCO

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ne peut être mis en place que si les salariés de l'entreprise ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, à savoir un PEE.

Obligation de négociation

Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 5 ans ont l'obligation d'engager une négociation sur la mise en place d'un PERCO ou d'un PERE (plan d'épargne retraite d'entreprise) dans lequel le salarié peut procéder à des versements libres, ou d'un régime de retraite collectif à cotisations définies.

ENTREPRISES CONCERNÉES

Toutes les entreprises, quel que soit leur statut juridique (sociétés anonymes, SARL, entrepreneurs individuels, associations, professions libérales, ...), peuvent mettre en place un Plan d'Épargne d'Entreprise.

En sont exclus l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers et les établissements publics administratifs (EPA).

Par contre, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) peuvent mettre en place un PEE.

Plan d'épargne groupe : en application de l'article L. 3332-15 du Code du travail, le Plan d'Épargne d'Entreprise peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises. Il s'intitule alors PEG. L'article L. 3332-15 du Code du travail n'exige pas que les entreprises qui composent le groupe aient des liens en capital, mais il est nécessaire qu'elles aient établi entre elles des liens financiers et économiques.

PROFESSIONS LIBÉRALES

Les professionnels libéraux qui exercent leur activité professionnelle dans le cadre d'une société civile professionnelle (SCP) ou qui exercent à titre individuel, en employant du personnel par l'intermédiaire d'une société civile de moyens (SCM), ont la possibilité d'adhérer au PEE mis en place dans la SCP ou la SCM dans les mêmes conditions que les salariés employés par la SCP ou la SCM.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Des dispositions législatives spécifiques peuvent restreindre l'exercice des facultés relatives aux augmentations de capital réservées aux adhérents aux plans d'épargne : il s'agit, par exemple, des dispositions de la loi n° 90-1258 du 31 décembre 1990, relative à l'exercice sous forme de sociétés des professions libérales soumises à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé, qui prévoit des conditions particulières de détention du capital et des droits de vote pour les professions libérales juridiques ou judiciaires.

En ce cas, l'accès au PEE n'est pas restreint, la seule restriction ne concerne éventuellement que l'actionnariat salarié portant sur les titres de la société.

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition.

Article L. 3312-2 du Code du travail

En effet, les salariés d'un groupement d'employeurs qui n'a pas mis en place un plan d'épargne salariale peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises du groupement auprès de laquelle ils sont mis à disposition si le règlement le prévoit.

Article D. 3331-2 du Code du travail

Le salarié d'un groupement d'employeurs qui bénéficie d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale, mis en place dans une entreprise du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, prévoyant une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, conformément aux dispositions de l'article L. 3342-1 du Code du travail, est réputé compter trois mois d'ancienneté s'il a été mis à disposition de l'entreprise pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Article D. 3342-1 du Code du travail

MISE EN PLACE DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Le Plan d'Épargne d'Entreprise peut être mis en place :

- à la seule initiative de l'employeur (PEE octroyé) ;

ou

- par le biais d'un accord conclu avec le personnel.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Contrairement à la participation ou à l'intéressement, le Plan d'Épargne d'Entreprise peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Lorsque le Plan d'Épargne d'Entreprise est amené à recevoir la participation et/ou l'intéressement, il doit être mis en place suite à un accord collectif avec le personnel.

Lorsque le Plan d'Épargne d'Entreprise est établi, suite à un accord avec le personnel, il doit être conclu selon l'une des procédures prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail, c'est-à-dire par :

- accord entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux d'un syndicat représentatif ;
- accord au sein du comité d'entreprise ;
- accord ratifié par la majorité des 2/3 du personnel ;
- accord entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives.

Dans ce cas, l'accord relatif à la participation ou à l'intéressement, et au Plan d'Épargne d'Entreprise peuvent faire l'objet d'une convention unique.

Concrètement, la mise en place du Plan d'Épargne d'Entreprise implique :

- la rédaction d'un règlement ;
- la conclusion d'un contrat avec un organisme gestionnaire.

PEE « octroyé » dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Une nouvelle disposition a été introduite par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (articles L. 3332-3 et 4 du Code du travail).

Elle mentionne que le PEE doit être négocié avec le personnel lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise.

La possibilité pour l'employeur de mettre en place unilatéralement le PEE ou de le modifier par avenant est maintenue en cas d'échec des négociations. Dans ce cas, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Cette disposition est applicable dès la publication de la circulaire interministérielle du 6 avril 2005, et concerne aussi bien la mise en place du PEE que la modification par avenant d'un règlement de PEE.

Elle n'est pas applicable à la modification des Plans d'Épargne d'Entreprise mis en place à l'initiative de l'entreprise avant le 11 août 2004, date de publication de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement. Les avenants à ces plans peuvent donc être signés unilatéralement par l'employeur.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

ACCORD CONCLU DANS LE CADRE D'UN ACCORD COLLECTIF

Accord d'entreprise

L'accord de PEE est conclu dans le cadre du droit commun de la négociation collective. Un tel accord est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

La délégation de chacune de ces organisations syndicales parties à la négociation comprend obligatoirement le délégué syndical dans l'entreprise.

Dans ce cas, l'article D. 3345-1 du Code du travail précise que l'accord doit comporter la mention selon laquelle le ou les signataires ont la qualité de délégué syndical.

Il n'est pas nécessaire de produire la lettre de leur organisation les ayant désignés comme tels.

En application de l'article L. 2231-2, seuls les représentants d'organisations syndicales représentatives sont habilités à conclure un accord.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, qui a développé le principe majoritaire et le droit d'opposition.

Accord d'entreprise signé en l'absence de délégué syndical

Lorsqu'un accord de branche étendu l'autorise, et en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Cet accord doit être obligatoirement approuvé par une commission paritaire nationale de branche ; dans le cas contraire il est réputé non écrit.

L'accord de branche peut également prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, un accord d'entreprise peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour conclure un accord instituant un PEE, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Les salariés apparentés ou assimilés (en raison des pouvoirs qu'ils détiennent) au chef d'entreprise ne peuvent être mandatés.

L'accord signé par le salarié mandaté doit impérativement être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans le cas contraire il est réputé non écrit. Ce mandatement ne remplace pas le mandatement spécifique à la participation financière.

Circulaire du 14 septembre 2005

Représentativité syndicale dans l'entreprise

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Les nouvelles dispositions sur la représentativité entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées, suite à la publication de la loi du 20/08/2008, dans les entreprises pour lesquelles la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.

En attendant, sont représentatifs dans l'entreprise :

- les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- les syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise à la date de la publication de la loi ;
- tout syndicat constitué à partir du regroupement de deux syndicats dont l'un est affilié à un syndicat représentatif aux niveaux national et interprofessionnel.

Détermination de la représentativité

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux critères de représentativité suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise ;
- audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- influence caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- effectifs d'adhérents et de cotisations.

Notion d'audience

Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas. En l'absence de quorum, ce premier tour doit donc être dépouillé.

Le syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli 10 % des suffrages exprimés (hors blancs et nuls) à ce premier tour.

Les résultats des élections au comité d'entreprise ou bien de la délégation unique du personnel, si elle est mise en place, sont pris en compte.

A défaut de comité d'entreprise, les résultats des élections des délégués du personnel servent de base à la détermination de la représentativité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe.

Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité ; elles peuvent conduire à modifier celle-ci.

Ainsi, un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu après chaque élection partielle, afin de déterminer les nouveaux pourcentages, qui fonderont la mesure pour la validité des accords.

Niveau de représentativité

La représentativité s'apprécie au niveau du champ d'application de l'accord, c'est-à-dire généralement au niveau de l'entreprise, mais éventuellement aussi au niveau de l'établissement lorsqu'il a été renvoyé pour certaines dispositions à des accords d'établissement.

La représentativité s'apprécie, le cas échéant, au niveau de la branche, en cas d'accord conclu à ce niveau.

Il n'est pas nécessaire que l'accord soit signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il peut être valablement conclu par une seule organisation syndicale, non catégorielle, et engage l'employeur à l'égard de tous les salariés.

Toutefois, si cette organisation n'est pas majoritaire dans l'entreprise, l'accord peut être remis en cause en vertu des nouvelles dispositions relatives au principe majoritaire (majorité d'engagement et droit d'opposition).

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Accord majoritaire et droit d'opposition

L'accord d'entreprise s'applique dès lors qu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition d'un ou des syndicats représentatifs ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et ce, dans un délai de huit jours suivant la notification de l'accord.

Mais un accord de branche étendu peut imposer au niveau de l'entreprise le principe de l'accord majoritaire ; dans ce cas, l'accord d'entreprise n'entre en vigueur que s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord instituant le PEE peut alors être soumis à un référendum d'entreprise par les syndicats signataires, auquel le ou les syndicats non signataires peuvent s'associer ; le texte est adopté s'il recueille au moins 50 % des suffrages exprimés. Ce référendum est distinct du processus de ratification aux 2/3 du personnel.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

ACCORD PASSÉ ENTRE LE CHEF D'ENTREPRISE ET LES REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

L'accord peut être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux, mais détiennent le pouvoir de négocier et de conclure l'accord d'un mandat spécifique d'une organisation syndicale représentative.

Les critères d'appréciation de la représentativité sont identiques à ceux pris en compte dans le cadre d'un accord collectif. La représentativité de l'organisation syndicale qui donne le mandat peut s'apprécier au niveau de l'entreprise. Le texte du mandat habilitant le salarié à signer l'accord doit être joint lors du dépôt de celui-ci.

ACCORD CONCLU AU SEIN DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Lorsque l'accord est passé au sein du comité d'entreprise, il est conclu entre, d'une part, le chef d'entreprise et, d'autre part, la délégation du personnel.

Majorité des membres salariés

Pour être valable, l'accord doit avoir été accepté par la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du comité. Ceux-ci peuvent mandater le secrétaire ou l'un des membres du comité d'entreprise pour la signature du contrat. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, l'article L. 2326-1 du Code du travail confère aux délégations uniques du personnel, l'ensemble des attributions du comité d'entreprise.

Procédure

Dans ces entreprises, un accord peut valablement être conclu au sein de cette instance. L'accord est constaté par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été conclu. Quand bien même le texte de l'accord est paraphé ultérieurement, c'est bien la date figurant sur le procès-verbal qui doit être considérée comme date de signature de l'accord.

Cas. soc. - 15 juillet 1999 - Urssaf de Lyon c/ Sa Fonderie Duranton Sicfoud

En application de l'article R. 3332-5 du Code du travail, ce procès-verbal, ou un extrait, doit être joint en annexe à l'accord lors de son dépôt et consigner le consentement des parties avec, le cas échéant, leurs observations, ainsi que la mention du mandat éventuellement donné à l'un des membres du comité d'entreprise pour signer l'accord.

Entreprises multi établissements

Dans le cas des entreprises comportant plusieurs établissements distincts, l'accord doit être conclu avec le comité central d'entreprise.

La nature et les pouvoirs du comité de groupe ne permettent pas de lui accorder compétence en matière de négociation des accords.

Lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un accord peut également être conclu avec le comité d'entreprise commun obligatoirement mis en place.

ACCORD RATIFIÉ PAR LES 2/3 DU PERSONNEL

L'accord peut être adopté suite à la ratification à la majorité des 2/3 du personnel du projet proposé par le chef d'entreprise ou, en cas de présence d'un syndicat représentatif ou d'un comité d'entreprise, par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations syndicales ou le comité d'entreprise.

La majorité des deux tiers du personnel s'apprécie par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

La ratification peut être constatée :

- par signature directe de l'accord par les deux tiers des salariés de l'entreprise ;
- ou par un procès-verbal rendant compte d'une consultation sur le projet d'accord.

Dans le premier cas, lorsque la ratification est directe, l'émargement des salariés signataires doit apparaître sur la liste nominative de l'ensemble du personnel de l'entreprise dans le texte même de l'accord ou dans un document annexe.

Dans le second cas, lorsque la ratification résulte d'une consultation à l'occasion de laquelle les salariés ont accepté le projet qui leur était soumis, la preuve de la consultation prend la forme d'un procès-verbal de vote rendant compte du résultat de la consultation dans les conditions de majorité requises.

Quelles que soient les modalités pratiques retenues pour la ratification de l'accord, le document justificatif de la signature ou de la consultation doit, selon le cas, être joint à l'accord lors de son dépôt.

Demande conjointe

S'il existe dans l'entreprise, à titre obligatoire ou volontaire, une ou plusieurs organisations syndicales ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et la représentation syndicale ou le comité d'entreprise.

Le texte de l'accord ou les documents annexes déposés doivent le mentionner expressément.

Lorsqu'il existe plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, au sens de l'article L. 2122-1 du Code du travail, la demande conjointe peut être valablement présentée avec une seule de ces organisations.

En l'absence de mention du caractère conjoint de la demande de ratification, doivent être déposés avec l'accord une attestation du chef d'entreprise indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical et, pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise, un procès-verbal de carence datant de moins de deux ans.

PROCEDURE DE NÉGOCIATION

Consultation des institutions représentatives du personnel

Lorsque le Plan d'Épargne d'Entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord (décision unilatérale du chef d'entreprise), le comité d'entreprise lorsqu'il existe ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés sur le projet de règlement du PEE au moins 15 jours avant son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article L. 3332-5 du Code du travail

Consultation du comité d'entreprise sur l'évolution de la démarche participative

Dans les entreprises disposant d'un accord de participation, d'un accord d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur doit le consulter, avant leur prorogation ou leur renouvellement.

Cette consultation doit avoir lieu sur les évolutions envisageables à apporter à ces accords ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

Obligation de négociation

La question de l'établissement d'un Plan d'Épargne d'Entreprise doit être posée lors de la négociation des accords de participation et/ou d'intéressement.

Article L. 3332-6 du Code du travail

Obligation annuelle de négocier (négociation d'entreprise)

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces dispositifs.

Article L. 2242-12 du Code du travail

Cette obligation concerne les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

L'obligation de négociation annuelle est entrée en vigueur un jour franc après la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, soit le 20 février 2001.

Les entreprises concernées possèdent un an, à compter de cette date, pour négocier sur ce sujet.

Négociation de branche

Les conventions collectives de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir, pour pouvoir être étendues, des clauses relatives aux modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement des salariés, de participation aux résultats et de Plan d'Épargne d'Entreprise.

Groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs doivent engager chaque année une négociation sur un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale.

Cette obligation s'applique lorsque les salariés du groupement ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord conclu en application des dispositions relatives à l'intéressement, au plan d'épargne d'entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Modification de la situation juridique de l'entreprise

Lorsque la situation juridique d'une entreprise offrant un Plan d'Épargne d'Entreprise à ses salariés est modifiée par fusion, cession ou scission, il est souhaitable que soit prévu le sort des fonds qui y sont affectés :

- lorsqu'un nouveau plan est prévu, les sommes affectées à l'ancien plan peuvent y être transférées.

Dans ce cas, le délai d'indisponibilité couru des sommes concernées par le transfert s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan :

- en l'absence d'un nouveau plan, les sommes en cause sont maintenues dans leur affectation d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité.

MISE EN PLACE DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE DANS UN GROUPE DE SOCIÉTÉS

NOTION DE GROUPE

Le Plan d'Épargne d'Entreprise peut, conformément à l'article L. 3344-1 du Code du travail, être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens économiques et financiers.

Le Plan d'Épargne d'Entreprise mis en place dans le cadre d'un groupe d'entreprises, s'intitule alors "Plan d'Épargne de Groupe".

L'article L. 3344-1 du Code du travail n'exige pas que les entreprises qui composent le groupe aient des liens en capital mais il est nécessaire qu'elles aient établi entre elles des liens financiers et économiques.

Le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise dispose d'une large latitude dans la définition du groupe.

Les liens économiques et financiers qui relient les entreprises entre elles doivent avoir une certaine importance et stabilité dans le temps.

Ainsi, des coopérations régulières concernant une part importante de l'activité de l'entreprise pour fabriquer un produit, fournir un service ou un ensemble de services peuvent être considérées comme constituant des liens économiques et financiers.

Plan d'Épargne Interentreprises

Lorsque les conditions définies précédemment ne sont pas remplies, les entreprises qui souhaitent mettre en place conjointement un Plan d'Épargne de Groupe (PEG) peuvent avoir recours au Plan d'Épargne Interentreprises (PEI).

MISE EN PLACE DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Le Code du travail ne comprend pas de dispositions spécifiques concernant la mise en place des accords de groupe.

Ces accords peuvent par conséquent être mis en place par :

- décision unilatérale des sociétés appartenant au groupe ;
- par le biais d'un accord conclu avec le personnel, selon les modalités définies à l'article L. 3322-6 du Code du travail, c'est-à-dire :
 - 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 au sein de l'entreprise,
 - soit au sein du comité d'entreprise,
 - soit suite à la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise,
 - selon les nouvelles modalités prévues à l'article L. 2232-1 du Code du travail, introduit par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Cet article permet aux organisations syndicales représentatives de désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier l'accord.

Le coordonnateur syndical n'est désigné que " pour la négociation en cause " : il ne constitue donc pas une institution pérenne de négociation au sein du groupe. Dans les entreprises comportant un Comité d'Entreprise ou au moins un délégué syndical, la mise en place d'un PEE doit être négociée avec le personnel : c'est seulement si les négociations ont échoué que l'employeur peut mettre en place unilatéralement les mesures sur lesquelles porte le désaccord.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Salariés des filiales et succursales étrangères

Le Plan d'Épargne de Groupe peut être ouvert aux salariés de filiales ou de succursales étrangères (dont le contrat de travail est régi par le droit local). Les conditions d'accès de ces salariés au Plan d'Épargne de Groupe ont une base contractuelle.

Les avantages du plan (décote, abondement) sont soumis aux conditions fiscales et sociales du pays de résidence.

Procédure

En cas de mise en place à l'initiative de l'employeur, le règlement du plan de groupe doit être cosigné par les représentants de chacune des entreprises sauf si un mandat pour établir le règlement a été donné à une entreprise, en général la tête de groupe. Dans les entreprises comportant un comité d'entreprise ou au moins un délégué syndical, la mise en place du PEE doit être négociée avec le personnel. C'est seulement lorsque les négociations ont échoué que l'employeur peut mettre en place unilatéralement les mesures sur lesquelles porte le désaccord.

Modification du périmètre de groupe

Le règlement peut prévoir l'adhésion de nouvelles entreprises sous certaines conditions et/ou les conditions dans lesquelles une entreprise viendrait à sortir du champ du règlement.

■ adhésion

Lors d'une modification du périmètre du groupe, toute adhésion d'une entreprise nouvelle à un accord de groupe doit faire l'objet d'un avenant obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'accord lui-même.

L'avenant doit être signé par l'ensemble des parties concernées, c'est-à-dire tant par les représentants de la nouvelle adhérente que par ceux du groupe ou des entreprises déjà parties à l'accord de groupe.

Il peut aussi être signé selon les nouvelles modalités prévues à l'article L. 2232-1 du Code du travail. Toutefois, afin d'éviter des procédures aussi lourdes, l'accord de groupe peut prévoir la possibilité d'adhésion de plein droit de nouvelles entreprises à l'accord de groupe sous certaines conditions.

Exemple

Sociétés détenues à plus de 50 % par une ou plusieurs des entreprises déjà parties à l'accord de groupe.

Dans ce cas, l'avenant, constatant la volonté d'adhésion de la nouvelle entreprise n'a à être signé que par les représentants employeur et salariés de cette dernière.

■ **sortie**

La sortie d'une entreprise d'un accord de groupe peut résulter de la dénonciation de cet accord par les parties signataires de l'entreprise.

Elle peut également résulter de dispositions de l'accord qui indiqueraient, de la même manière que pour les possibilités d'adhésion d'une nouvelle entreprise, les conditions de détention de capital en deçà desquelles une société cesserait de pouvoir être partie à l'accord de groupe.

Dans ce cas, même lorsque la condition d'exclusion de l'accord de groupe est remplie, il est nécessaire de concrétiser la fin de la relation contractuelle par une dénonciation, qui sera notifiée tant aux partenaires sociaux qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Lorsqu'une entreprise n'est plus partie prenante à un plan d'épargne de groupe, les frais de tenue de compte restent à sa charge, même si ses salariés ne peuvent plus effectuer de versements.

MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne d'entreprise de la nouvelle entreprise.

Les signataires de l'accord, ou lorsque le plan n'a pas été mis en place en vertu d'un accord, l'employeur, peuvent décider de transférer les avoirs des salariés dans le plan d'épargne d'entreprise de la nouvelle entreprise, lorsque celui-ci comporte des organismes de placement collectif en valeurs mobilières dont les caractéristiques sont identiques à celles prévues dans le plan d'origine.

En cas d'impossibilité de réunir les signataires initiaux, le transfert peut être mis en place par un accord avec le personnel ou avec le ou les comités d'entreprise concernés.

Lorsque le plan d'épargne salariale n'a pas été institué en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise, quand il existe, ou à défaut les délégués du personnel, doivent être consultés sur le projet de transfert au moins quinze jours avant sa réalisation effective.

OPÉRATIONS PARTICULIÈRES

Toutefois, concernant la mise en place de certains dispositifs, la notion de groupe prise en compte est celle définie à l'article L. 3344-1 du Code du travail.

Les dispositifs concernés sont les suivants :

- augmentation de capital réservée aux adhérents d'un Plan d'Épargne d'Entreprise ou d'un PERCO ;
- majoration du plafond d'abondement prévu à l'article L. 3332-11 du Code du travail soit un abondement maximum de 8 % PASS majoré de 80 % (**5 406,91 € en 2014 au lieu de 3 003,84 €**), en cas d'achat d'actions de l'entreprise ou de son groupe.

Ces opérations ne peuvent être réalisées qu'au sein d'un groupe d'entreprises incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes en application de l'article L. 233-16 du Code de commerce ou des textes équivalents. S'agissant des entreprises de crédits (article L. 511-36 du Code monétaire et financier), des entreprises d'assurances (article L. 345-2 du Code des assurances), des mutuelles, des institutions de prévoyance (article L. 931-34 du Code de la Sécurité sociale).

Frais de tenue de compte

Lorsqu'une entreprise n'est plus partie prenante à un Plan d'Épargne de Groupe, les frais de tenue de compte restent à sa charge, même si ses salariés ne peuvent plus effectuer de versement.

Sociétés coopératives

Pour les sociétés coopératives, le groupe s'apprécie en fonction du groupe formé par ces sociétés, les unions qu'elles ont constituées et les filiales que celles-ci détiennent.

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

DÉFINITION

Il faut entendre par règlement, tout document, quelle que soit sa dénomination, établi unilatéralement par l'employeur ou négocié, qui pose les règles du Plan d'Épargne d'Entreprise.

Contenu du règlement

Le règlement doit prévoir les clauses suivantes :

- le champ d'application du plan, en particulier la liste des entreprises concernées en cas de plan de groupe (PEG) ;
- la durée pour laquelle il a été établi (durée déterminée ou indéterminée) et les conditions dans lesquelles il peut être révisé ;
- les salariés bénéficiaires et en particulier les conditions d'ancienneté éventuellement requises ;
- les différentes sources d'alimentation du plan doivent être indiquées clairement et en particulier les modalités de l'aide de l'entreprise ainsi que, s'il y a lieu, les conditions régissant les versements complémentaires de l'entreprise et éventuellement la possibilité d'abonder l'intéressement que le salarié verse après son départ de l'entreprise.

Articles R. 3332-9 et R. 3332-12 du Code du travail

- l'hypothèse où le plan permet aux salariés d'y affecter la participation financière.

Article L. 3323-1 du Code du travail

- les différentes formules de placement avec indication en annexe de la liste des SICAV et FCPE destinés à recueillir l'épargne des salariés avec les notices d'information de chacun d'eux.

Dans cette annexe, il doit également être indiqué les critères qui ont permis le choix de telle ou telle formule de placement.

Exemple

Type d'actifs, risque, volatilité, gestionnaire.

Article R. 3332-1 du Code du travail

- lorsque le plan offre plusieurs formules de placement, le règlement précise les modalités selon lesquelles l'adhérent peut modifier l'affectation de son épargne.

Le règlement du plan précise, le cas échéant, la ou les modifications pouvant intervenir à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise.

Article R. 3332-2 du Code du travail

- les modalités de l'information des salariés : le règlement du plan doit notamment prévoir les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001 - Dossier PEE - Fiche N° 2

- le règlement peut prévoir un montant minimum annuel de versement des adhérents.

Ce montant ne peut excéder 160 € par an.

- le règlement peut également prévoir les conditions dans lesquelles les versements des salariés peuvent être effectués dans le plan.

Ainsi, le règlement peut prévoir :

- les périodes de l'année durant lesquelles les versements peuvent être effectués, sans qu'une telle disposition puisse conduire à écarter certains salariés du bénéfice de l'accord ;
- éventuellement le précompte sur les salaires versés et ses modalités.

En cas de souscription ou d'achat d'actions de l'entreprise (d'une filiale ou d'une société liée dans le champ d'un Plan d'Épargne de Groupe), les salariés peuvent bénéficier d'un prêt à cette fin par l'entreprise.

- le sort des avoirs des salariés concernés en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise ou en cas de sortie du Plan d'Épargne de Groupe.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

INFORMATION OBLIGATOIRE

Le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise doit déterminer les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

Article L. 3332-7 du Code du travail

L'information peut être fournie par tous moyens permettant au salarié d'obtenir les indications (affichage, informations individuelles sur support papier ou par voie informatique).

L'entreprise doit veiller à ce que les salariés exerçant leur activité en dehors de l'entreprise soient en mesure d'accéder à l'information.

L'information donnée aux salariés ne doit pas se limiter à la simple existence du Plan d'Épargne d'Entreprise.

L'information doit porter également sur le contenu du plan et sur les différentes formes de placement offertes, et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risques.

L'information doit permettre d'éclairer le choix de placement du salarié. Elle comporte notamment la fourniture des notices d'information des FCPE.

Les modalités d'abondement de l'entreprise doivent être décrites clairement en précisant les éventuelles modulations, liées soit au type d'épargne, soit à toute autre règle à caractère général. L'information doit également porter sur les règles régissant les modifications du choix de placement.

Lorsque le plan d'épargne n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel et si l'employeur n'a pas remis à chaque salarié une note d'information individuelle sur l'existence du PEE et le contenu de son règlement, il doit alors communiquer au teneur de compte la liste nominative de l'ensemble des salariés. L'établissement teneur de compte informe ensuite nominativement par courrier chaque salarié de l'existence d'un PEE dans l'entreprise.

DÉPÔT OBLIGATOIRE DU RÈGLEMENT

Pour pouvoir ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise établis à compter de la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, soit le 20 février 2001, doivent être déposés à la DIRECCTE du lieu où ils ont été établis.

Article L. 3332-9 du Code du travail

Ce dépôt ne peut avoir lieu avant la fin du délai d'opposition, si un tel délai s'applique (huit jours pour un accord d'entreprise).

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

L'accord doit être déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Les accords peuvent toutefois, jusqu'au 25 octobre 2008, être déposés en trois exemplaires sur support papier.

Article 4 du décret n° 2007-1524 du 24 octobre 2007

Les avenants à des accords signés antérieurement à la loi du 19 février 2001 n'ont pas à être déposés. Toutefois, lorsque l'avenant contient des modifications substantielles qui en font en réalité un nouveau règlement, le dépôt doit être effectué.

Ainsi, selon la jurisprudence, toute modification autre que de forme, apportée au règlement d'un plan d'épargne équivaut à l'établissement d'un nouveau règlement.

Cassation sociale 16 décembre 2008 Ufrance Patrimoine c/ Urssaf de Lyon

Dépôt commun des accords de participation, d'intéressement et des règlements des PEE

En cas de négociation conjointe d'un accord d'intéressement, de participation et du règlement d'un plan d'épargne d'entreprise, ces accords conclus concomitamment peuvent faire l'objet d'un dépôt commun, dans les conditions de dépôt identiques à celles prévues pour les accords d'intéressement.

Lettre circulaire ACOSS n° 2007-048 du 06 mars 2007

Sécurisation du règlement

La DIRECCTE dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt du règlement du plan d'épargne d'entreprise, pour demander, après consultation de l'URSSAF, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Sur le fondement de cette demande, le règlement peut être dénoncé à l'initiative de l'une des parties en vue de la renégociation d'un règlement conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

En l'absence d'une telle demande adressée à l'entreprise dans ce délai, aucune contestation ultérieure de la conformité d'un règlement de plan d'épargne d'entreprise au droit en vigueur au moment de sa conclusion ne peut remettre en cause les exonérations sociales et fiscales. Cette absence de remise en cause ne vaut que pour les exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

La procédure de sécurisation concerne le contenu du règlement et porte sur les termes de celui-ci au moment de son dépôt.

A l'opposé, les irrégularités liées à la mise en œuvre du règlement, décelées lors des opérations de contrôle, sont susceptibles de donner lieu à une remise en cause rétroactive par l'URSSAF des exonérations de cotisations.

Une remise en cause rétroactive peut également intervenir si l'entreprise n'a pas accédé à la demande de mise en conformité formulée par la DIRECCTE avant le terme de 4 mois.

Documents à joindre au dépôt

Lorsque le Plan d'Épargne d'Entreprise a été conclu par accord avec le personnel, l'article D. 3345-1 du Code du travail énumère les documents qui doivent être fournis à la DIRECCTE.

En cas de mise en place par accord collectif de travail, il convient de fournir un exemplaire de l'accord.

Dans les autres cas :

- si l'accord a été conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales, la mention que ces représentants ont la qualité de délégués syndicaux ou, à défaut, le texte du mandat les habilitant à signer l'accord ;
- si l'accord a été conclu au sein d'un comité d'entreprise entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel statuant à la majorité, le procès-verbal de la séance ;
- si l'accord résulte, après consultation de l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise, de la ratification par les deux tiers de ce personnel du projet proposé par le chef d'entreprise :
 - soit l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble du personnel des salariés signataires,
 - soit un procès-verbal rendant compte de la consultation.

Lorsque la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs organisations syndicales ou le comité d'entreprise, il doit en être fait mention dans les documents déposés.

Lorsque le Plan d'Épargne d'Entreprise est mis en place à l'initiative de l'employeur, le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, doit être déposé avec le règlement du plan.

Lorsque l'entreprise remplit les conditions d'effectifs pour être assujettie à l'obligation de constituer soit un comité d'entreprise, soit des délégués du personnel et qu'il n'y a pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, elle doit joindre le ou les procès-verbaux de carence.

Si le plan est mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans une entreprise dépourvue de délégué syndical ou de comité d'entreprise, le dépôt du règlement peut être accompagné d'une attestation du chef d'entreprise indiquant le nombre de salariés de l'entreprise et son engagement de diffuser le règlement aux salariés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux qui, au sein d'une entreprise, ont choisi d'utiliser des nouvelles possibilités de conclusion offertes par la loi du 4 mai 2004, le précisent clairement dans la lettre d'envoi de leur accord, afin d'éviter toute confusion avec les modalités traditionnelles (notamment pour la conclusion en CE ou le mandatement qui existent dans les deux cas de figure).

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

MODES DE PLACEMENTS

Dans le but de sécuriser l'épargne des salariés, le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise doit ouvrir aux participants au moins une possibilité d'acquérir :

- soit des titres émis par des SICAV ;
- soit des parts de FCP d'entreprises dont l'actif est composé de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé et à titre accessoire de liquidités.

Lorsqu'un FCP (Fonds Commun de Placement d'entreprise) est investi en titres de l'entreprise et que ceux-ci ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, l'actif du fonds doit comporter au moins un tiers de titres liquides ou il doit instaurer un mécanisme garantissant la liquidité de ces valeurs.

D'autre part, le FCP ne peut détenir plus de 30% de titres émis par un FCP à risques ou un FCP dans l'innovation.

Article L. 3332-17 du Code du travail

DURÉE DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Le Code du travail ne donne aucune indication sur la durée du Plan d'Épargne d'Entreprise.

Le Plan d'Épargne d'Entreprise peut être conclu pour :

- une durée déterminée : un an minimum renouvelable ou non par tacite reconduction ;
- une durée indéterminée.

