

Épargne Salariale

Branche « Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager »

Pour répondre à l'obligation légale, des négociations, ouvertes fin 2017, ont abouti le 14 mars 2018 à la signature de deux accords majeurs, signés par les deux organisations patronales représentatives de la Branche FEDELEC et FENACEREM et une partie des organisations syndicales :

- l'accord relatif à la mise en place de l'intéressement
- l'accord sur la participation

L'objectif poursuivi était de disposer d'accords d'application directe, pour que toute entreprise qui souhaite mettre en place tel ou tel dispositif puisse s'y référer et se déclarer à la DIRECCTE.

L'INTÉRESSEMENT

C'est un dispositif qui permet d'associer financièrement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. C'est un dispositif facultatif et aléatoire, qui ne peut se substituer aux éléments constitutifs de la rémunération.

C'est un dispositif avant-gardiste sur certains points et qui peut être incitatif pour les TPE/PME en raison des avantages fiscaux et sociaux qu'il procure.

Parmi les critères de répartition possibles, le système uniforme et proportionnel au temps de travail a été retenu. Pour en bénéficier, les salariés de l'entreprise doivent justifier d'une ancienneté de trois mois. Les mandataires sociaux pourront bénéficier de l'intéressement s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la partie correspondant à l'activité salariée.

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement doivent se référer aux modalités décrites dans l'accord. Toutefois, elles peuvent retenir une formule de calcul différente de celles définies dans l'accord, liée à ses résultats et/ou performances et répondant aux conditions légales (notamment présente un caractère aléatoire).

Elles le feront pour une durée de trois exercices à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place diffèrent selon la taille de l'entreprise (+ ou - 50 salariés).

LA PARTICIPATION

Il est rappelé que la participation est obligatoire à partir de 50 salariés, et que dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.

Le projet de la Branche concerne les entreprises de petite taille. Il s'agissait de mettre en place un régime de participation, dans les entreprises de la branche qui ne sont pas légalement assujetties à la participation ou dans celles qui ont un accord de participation, mais souhaiteraient rejoindre le dispositif de branche.

Les entreprises restent libres d'adopter ou non le dispositif prévu par cet accord.

De cette manière les dispositions de ce nouvel accord permettent aux employeurs d'appliquer directement le régime de participation sans devoir conclure un accord de participation au niveau de leur entreprise.

Les entreprises et leurs salariés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés qui s'y engageraient.

Les bénéficiaires sont les mêmes que ceux décrits plus haut pour l'intéressement.

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord.

DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE

Un dispositif d'épargne salariale est en cours de négociation avec AG2R LA MONDIALE.

Il permet aux bénéficiaires d'une participation et d'un intéressement d'optimiser ces mécanismes en se constituant une épargne en valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise dans un cadre fiscal et social avantageux.

Les sommes placées sur un dispositif d'épargne salariale émanent de la participation (blocage obligatoire pendant 5 ans), de l'intéressement et/ou des versements volontaires du salarié. L'employeur peut inciter l'épargnant à se constituer une retraite supplémentaire ou à épargner en prévoyant un « abondement » entreprise.

Le plan d'épargne salariale peut prendre la forme d'un PEE (Plan d'Épargne Entreprise) ou d'un PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif). Le premier a une finalité court/moyen terme, le second, quant à lui, a une finalité Retraite (avec option réversion).

Mise en place : par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.

Qui peut en bénéficier :

- Tous les salariés (condition d'ancienneté possible)
- Dans les entreprises de moins de 250 salariés :
 - Le Chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, les présidents, DG, Gérants ou membres du directoire.
 - Le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Des cas de déblocages anticipés des sommes placées sont prévus par la législation permettant ainsi aux bénéficiaires de faire face à certains aléas de la vie.

AG2R LA MONDIALE communiquera dans le courant du dernier semestre sur l'offre négociée avec FEDELEC et la FENACEREM. Des conseillers spécialisés en Épargne salariale seront à votre disposition pour vous conseiller et vous aider dans la mise en place.

AG2R LA MONDIALE, l'interlocuteur privilégié de votre branche. ■