

# Pour instaurer facilement un régime d'épargne salariale dans votre entreprise



© 2021 Les Echos Publishing

La loi d'accélération et de simplification de l'action publique, publiée en décembre 2020, a créé une procédure d'agrément pour les régimes d'intéressement et de participation, les plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises et les plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs mis en place par un accord de branche. Des accords agréés auxquels les entreprises, en particulier les TPE/PME, peuvent adhérer selon des modalités récemment précisées par décret. Explications.

**Précision** : ces nouvelles règles concernent les accords de branche et leurs avenants déposés auprès de la Direction générale du travail à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021. Seuls les accords et leurs avenants ouvrant droit aux adhésions des entreprises peuvent bénéficier de la procédure d'agrément.

Quant aux accords qui ont déposés avant le 1<sup>er</sup> novembre 2021, ils sont considérés comme agréés dès lors qu'ils ont été étendus par l'administration et qu'ils ouvrent droit aux adhésions des entreprises.

# Comment adhérer à ces accords ?

Pour adhérer à un accord de branche agréé en matière d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE...), les entreprises d'au moins 50 salariés doivent signer un accord collectif. Un accord qui doit ensuite être déposé sur la plate-forme [TéléAccords](#).

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également conclure un accord collectif. Mais elles peuvent aussi adhérer à un accord de branche agréé au moyen d'un document unilatéral rédigé par l'employeur. Et ce, dès lors que cet accord de branche le prévoit et propose des dispositions spécifiques pour ces entreprises. L'accord de branche doit préciser, sous la forme d'un accord-type, les différents choix laissés aux employeurs.

**À noter :** le document unilatéral rédigé par l'employeur doit alors mentionner les choix retenus parmi les options de l'accord-type de branche. Sachant que le contenu de ces options doit être prédéfini par l'accord de branche et qu'il ne peut pas être adapté par l'employeur. Le document unilatéral doit ensuite être déposé sur la plate-forme [TéléAccords](#).

[Décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021, JO du 29](#)

© 2021 Les Echos Publishing