

N° 494

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

Enregistré à la Présidence du Sénat le 1^{er} avril 2026

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi visant au renforcement de l'attractivité de l'épargne salariale et à la mise en œuvre d'une procédure de déblocage exceptionnelle,

Par Mme Laurence MULLER-BRONN,

Sénatrice

VERSION PROVISOIRE

(1) Cette commission est composée de : M. Philippe Mouiller, *président* ; Mme Élisabeth Doineau, *rapporteuse générale* ; Mme Pascale Gruny, M. Jean Sol, Mme Annie Le Houerou, MM. Bernard Jomier, Olivier Henno, Dominique Théophile, Mmes Cathy Apourceau-Poly, Véronique Guillotin, M. Daniel Chasseing, Mme Raymonde Poncet Monge, *vice-présidents* ; Mmes Viviane Malet, Annick Petrus, Corinne Imbert, Corinne Féret, Jocelyne Guidez, *secrétaires* ; M. Alain Milon, Mmes Marie-Do Aeschlimann, Christine Bonfanti-Dossat, Corinne Bourcier, Brigitte Bourguignon, Céline Brulin, M. Laurent Burgoa, Mmes Marion Canalès, Maryse Carrère, Catherine Conconne, Patricia Demas, Chantal Deseyne, Brigitte Devésa, M. Jean-Luc Fichet, Mme Frédérique Gerbaud, MM. Xavier Iacovelli, Khalifé Khalifé, Mmes Florence Lassarade, Marie-Claude Lermytte, M. Martin Lévrier, Mmes Monique Lubin, Brigitte Micouveau, Laurence Muller-Bronn, Solanges Nadille, Anne-Marie Nédélec, Guylène Pantel, Émilienne Poumirol, Frédérique Puissat, Marie-Pierre Richer, Anne-Sophie Romagny, Laurence Rossignol, Silvana Silvani, Nadia Sollogoub, Anne Souyris.

Voir les numéros :

Sénat : 325 rect. et 495 (2025-2026)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
L'ESSENTIEL.....	5
EXAMEN DES ARTICLES	11
EXAMEN EN COMMISSION.....	35
RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 <i>BIS</i> , ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »).....	37
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES	39
LA LOI EN CONSTRUCTION	43

L'ESSENTIEL

Les sommes distribuées par les entreprises au titre de **l'intéressement**, de la **participation** ou de la **prime de partage de la valeur** peuvent être placées sur différents plans d'épargne salariale, aux premiers rangs desquels le **plan d'épargne entreprise (PEE)**. Ces sommes sont alors bloquées pour une durée de cinq ans, sauf dans certains cas prévus par décret.

Le législateur a déjà autorisé à plusieurs reprises des débloquages exceptionnels dans des contextes économiques difficiles afin de relancer la consommation : en 2008, en 2013 ou en 2022. La proposition de loi propose, tout d'abord, de s'inscrire dans cette logique et vise à **autoriser un déblocage en 2026 de l'épargne, sous un plafond de 5 000 euros, dans une optique de soutien au pouvoir d'achat des Français**.

Un second volet du présent texte vise à **renforcer durablement l'attractivité de l'épargne salariale en simplifiant la gestion des dispositifs**. Il concerne par exemple les règles des fonds de placement collectifs d'entreprise (FCPE) dédiés à la mobilisation de l'épargne salariale pour la transmission de l'entreprise aux salariés ou l'accès aux données facilitant la gestion des produits d'épargne par les organismes teneurs de comptes.

La commission a adopté la présente proposition de loi modifiée par cinq amendements.

I. RECONNAÎTRE L'IMPORTANCE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

I. L'ÉPARGNE SALARIALE CONCOURT AU PARTAGE DE LA VALEUR

Le partage de la valeur au sein des entreprises passe par différents mécanismes, prévus pour partie dès les grandes ordonnances gaulliennes de 1959 et 1967 :

- la participation, qui est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- l'intéressement, qui est pour sa part toujours facultatif ;
- la possibilité ouverte par le législateur d'abonder un plan d'épargne salariale, ou plus récemment de verser une prime de partage de la valeur (PPV).

Depuis la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, toutes les entreprises de plus de 11 salariés ont l'obligation de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur.

**Montants distribués au titre d'un dispositif de partage
de la valeur en 2023**

Participation	Intéressement	PPV
11,5 Mds €	11,6 Mds €	5,32 Mds €

Source : Dares

II. L'ÉPARGNE SALARIALE EST PLUS PLÉBISCITÉE QUE JAMAIS PAR LES SALARIÉS

À chaque distribution, les salariés ont le choix entre une perception immédiate ou un versement sur les plans d'épargne salariale ou retraite proposés par l'entreprise, à commencer par le plan épargne entreprise (PEE). Les sommes et droits ainsi détenus sur un produit d'épargne demeurent indisponibles pour une durée de cinq ans, permettant à l'épargne salariale d'être investie au service du financement de l'économie et de l'innovation.

191 Mds €

C'est le montant des encours détenus sur des plans d'épargne entreprise en 2025.

Source : AFG

Or, en 2025, l'encours de l'épargne salariale et retraite a atteint des niveaux historiques évalués selon l'Association française de la gestion d'actifs (AFG) ; à **environ 230 milliards d'euros, soit une hausse de 14,7% par rapport à 2024**. Les PEE représentent à eux seuls un encours de 191 milliards d'euros pour 13,2 millions de salariés épargnants, répartis au sein de 442 000 entreprises. Selon les mêmes sources, le montant moyen détenu sur un plan d'épargne salariale et retraite est de 17 100 euros

II. FACILITER LE DÉBLOCAGE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

I. L'ARTICLE 1^{ER} OUVRE LA POSSIBILITÉ D'UN DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2026

L'article 1^{er} propose un déblocage exceptionnel des sommes issues de la participation et de l'intéressement pour l'année 2026 en vue de l'achat d'un bien ou d'une prestation de service. Un tel déblocage ponctuel de l'épargne salariale a été autorisé pour la première fois par le législateur en 1994, et régulièrement depuis. **La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection**

Montant des débloques exceptionnels en 2023



du pouvoir d'achat a par exemple permis, à l'initiative de la commission des affaires sociales du Sénat, un déblocage de cette épargne, dans la limite de 10 000 euros par salarié.

Depuis quelques mois, le recours à un tel déblocage refait surface dans le débat public, comme en témoignent les annonces du ministre Serge Papin concernant un déblocage sous condition de ressource et sous plafond de 2 000 euros, tandis que la députée Sylvie Bonnet, proposait un déblocage exceptionnel à hauteur de 20 000 euros dans une proposition de loi qui n'a pas pu être adoptée dans les délais impartis.

Le présent article propose **d'autoriser les salariés-épargnant, pendant une année** à compter de la publication de la loi, **à retirer jusqu'à 5 000 euros de leur épargne** affectée avant le 1^{er} janvier 2026, sans que le délai de cinq années de détention ne soit satisfait, ni qu'une justification ne soit exigible pour les teneurs de compte.

Si cette possibilité n'obtient pas l'assentiment des partenaires sociaux, à l'exception de la CPME, le législateur peut néanmoins retenir plusieurs raisons de recourir à un tel déblocage, à commencer par les incertitudes sur l'inflation créée par les conflits internationaux. Par ailleurs, les précédentes possibilités de déblocage n'ont pas suscité un flux de retrait de nature à déstabiliser l'économie. Enfin, le dispositif retenu exclut explicitement l'épargne retraite, dans l'intérêt même des salariés.

II. L'ARTICLE 2 BIS INTRODUIT PAR LA COMMISSION ACTUALISE LA POSSIBILITÉ DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ LORS DE L'ARRIVÉE D'UN ENFANT

Dès l'ordonnance de 1967 et l'entrée en vigueur du principe d'un blocage quinquennal des sommes issues de la participation, le législateur a habilité le pouvoir réglementaire à prévoir des cas précis de dérogation à la règle. Ces cas de déblocage anticipé, liés à la situation ou aux projets du salarié, ont été étendues et se trouvent désormais au nombre de quatorze. Parmi eux, figurent la naissance ou l'adoption à partir du troisième enfant.

Introduite par un décret de 1987, cette condition n'a jamais été mise à jour depuis, si bien qu'elle apparaît aujourd'hui déconnectée de la réalité des naissances en France. Pour faire face à cette carence du pouvoir réglementaire, **la commission a adopté deux amendements identiques** de la sénatrice Anne-Sophie Romagny et de la rapporteure, visant à **permettre de débloquer son épargne salariale en cas de naissance ou d'adoption, et ce dès le premier enfant**. Cela se justifie d'autant plus que la naissance de l'aîné est souvent la plus onéreuse pour les familles.

III. RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE L'ÉPARGNE SALARIALE

I. L'ARTICLE 2 CLARIFIE LES MOTIFS DE RECOURS AUX FONDS COMMUNS DE PLACEMENT D'ENTREPRISE (FCPE) DITS « DE REPRISE »

Les **fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dits « de reprise »** ont été mis en place par la loi du 30 décembre 2006 afin de faciliter, grâce à la mobilisation de l'épargne salariale, la transmission des entreprises aux salariés lors du départ de son dirigeant.

Un PEE, établi par accord avec le personnel, peut ainsi prévoir **l'affectation des sommes à un fonds de placement dédié au rachat des titres de l'entreprise dans le cadre d'une opération de rachat réservée aux salariés**. Les sommes demeurent alors bloquées jusqu'au terme de l'opération de rachat, permettant aux salariés de rassembler les fonds nécessaires pour participer à la transmission de la société. Or, seules trois utilisations ont été recensées en vingt ans ; la plus connue d'entre elles étant le rachat de La Redoute en 2014.

L'article 2 vise donc à lever des freins techniques au recours à ce mécanisme en permettant au fonds, non seulement de racheter des titres, mais aussi de souscrire des titres nouvellement émis par l'entreprise. Il autorise également les mandataires sociaux à participer à l'opération alors que le fonds était jusqu'à présent réservé aux salariés. Enfin, pour ne pas entraver l'aboutissement du projet, il permet la réaffectation des sommes bloquées sur le PEE en cas de départ d'un salarié de l'entreprise avant le terme de l'opération de rachat. La commission a adopté cet article modifié par un amendement rédactionnel de la rapporteure.

II. LA SUPPRESSION DE L'ARTICLE 3 QUI IMPOSAIT À L'EMPLOYEUR DE PRÉVOIR LA POSSIBILITÉ DE VERSER L'INTÉRESSEMENT SUR UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

L'article 3 visait à ce que les accords d'intéressement prévoient la possibilité d'affecter les sommes versées au titre de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale. Il aurait donc eu pour effet d'obliger les employeurs qui ont jusqu'à alors choisi de verser des primes d'intéressement sans créer de plan d'épargne de mettre en place un tel plan.

La commission a supprimé cet article, sur proposition de la rapporteure, considérant qu'il risquerait de pénaliser les employeurs, notamment dans les TPE-PME, qui souhaitent verser de l'intéressement sans pouvoir financer l'ouverture et la tenue des comptes d'épargne de ces salariés.

III. L'ARTICLE 4 PERMET AUX ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS D'ÊTRE DESTINATAIRES DES DONNÉES NÉCESSAIRES À LA GESTION DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

L'article 4 propose d'autoriser les gestionnaires des plans d'épargne salariale et de retraite à se transmettre le numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques (NIR) - ou numéro de sécurité sociale - ainsi qu'à avoir accès aux données de la déclaration sociale nominative (DSN). Cette faculté facilitera la gestion des dispositifs d'épargne salariale et retraite. Cependant, compte tenu de la sensibilité des données concernées, la commission a, en adoptant un amendement de sa rapporteure entendu clarifier la finalité des autorisations d'accéder aux informations, ainsi que prévoir **un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**.

Réunie le **mercredi 1^{er} avril 2026** sous la présidence de Philippe Mouiller, la commission des affaires sociales a examiné le rapport de **Laurence Muller-Bronn**.

Elle **a adopté** la proposition de loi modifiée par cinq amendements.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Déblocage exceptionnel des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement en 2026

Cet article propose d'ouvrir aux salariés, pour une année, la possibilité d'un déblocage exceptionnel des fonds investis sur un plan d'épargne entreprise (PEE) afin d'acquérir des biens ou fourniture de service.

La commission a adopté cet article sans modification.

I - Le dispositif proposé : un déblocage exceptionnel de l'épargne salariale, à l'instar des initiatives antérieures du législateur

A. Afin d'inciter à l'épargne de long terme, les plans d'épargne entreprise (PEE) ont des conditions limitatives de déblocage anticipé des sommes

1. L'épargne salariale

a) Le plan d'épargne entreprise constitue un des supports pour les sommes perçues par le salarié au titre de la participation ou de l'intéressement

Afin de permettre **le partage de la valeur créée par l'entreprise**, plusieurs dispositifs ont été prévus par le législateur :

- **la participation**, qui est **obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés**, vise à permettre aux salariés de participer aux résultats de l'entreprise. Pour cela, une participation financière, à effet différé, est calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation¹, ensuite répartie entre les salariés proportionnellement au salaire perçu dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale² ;

- **l'intéressement** vise à associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise³. Institué par celle-ci à **titre facultatif**, il doit présenter un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances ;

¹ Art. L. 3322-1 du code du travail.

² Art. L. 3324-5 du code du travail.

³ Art. L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail.

- **la prime de partage de la valeur (PPV)** a été instituée par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat¹. Elle peut être **versée par l'employeur une fois par an à chaque salarié, dans la limite de 3 000 euros par salarié** ou de 6 000 euros si l'entreprise met en œuvre un accord d'intéressement.

La mise en place de participation ou d'intéressement au sein de l'entreprise

Conformément à leur philosophie d'association des salariés, la participation et l'intéressement reposent sur le dialogue social et sont donc **le plus souvent subordonnés à la conclusion d'un accord entre l'employeur et les salariés** :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Cependant, quelques nuances existent entre ces deux modes de partage de la valeur :

- **concernant la participation**, qui est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le code du travail prévoit, **l'application d'un régime de plein droit lorsqu'aucun accord n'a été conclu** ;

- **concernant l'intéressement**, il **peut également être mis en place par décision unilatérale** de l'employeur dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche agréé, ne disposent ni de délégué syndical ni de comité social et économique, et n'ont pas abouti à la conclusion d'un accord.

¹ Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Dans tous les cas, **les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation ou de l'intéressement**, qui ne peuvent se substituer à un élément préalable ou anticipable de rémunération¹, **peuvent être perçues immédiatement, ou à défaut investies au sein d'un support d'épargne salariale**. Le plus souvent mis en place par une décision concertée entre le chef d'entreprise et les salariés, ces supports peuvent prendre la forme :

- d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE)² ;
- d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)³ ;
- d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)⁴ ;
- d'un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO)⁵.

Le développement des outils de partage de la valeur au sein des TPE-PME

À l'invitation des partenaires sociaux, **le législateur a entendu inciter les plus petites entreprises à s'approprier les dispositifs de partage de la valeur**. L'article 5 de la loi de transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur⁶ prévoit **ainsi à titre expérimental et pendant une durée de cinq ans que les entreprises de 11 à 49 salariés**, en principe non concernées par l'obligation légale de participation, soient **tenu de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur** parmi les suivants :

- régime de participation ;
- régime d'intéressement ;
- versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) ;
- abondement d'un plan d'épargne entreprise (PEE).

Cette obligation ne concerne cependant que les entreprises ayant réalisé durant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires (CA).

¹ Du fait du principe de non-substitution, mentionné aux articles L. 3312-4, L. 3325-1 et L. 3332-13 du code du travail, qui fait obstacle à ce que les primes versées au titre de la participation ou de l'intéressement se substituent à un élément de rémunération.

² Article L. 3332-1 du code du travail.

³ Articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du code du travail.

⁴ Articles L. 3334-1 à L. 3334-16 du code du travail.

⁵ Articles L. 224-13 à L. 224-22 du code monétaire et financier.

⁶ Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

b) Le plan d'épargne entreprise bénéficie d'un régime socialo-fiscal favorable, afin d'inciter au financement à long terme de l'économie

• **Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un support 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**. Afin de permettre le financement de l'économie réelle et de l'innovation, ces valeurs sont **en principe bloquées pour une durée de cinq ans**. En contrepartie de cette faible liquidité, le législateur a mis en place un régime social et fiscal favorable pour le salarié, lors du versement de sommes et de leur retrait.

Le régime des sommes versées sur un PEE dépend de leur origine :

- **lorsqu'elles proviennent des primes de participation et d'intéressement**, elles sont **exonérées de cotisations sociales mais soumises à la CSG et CRDS**. En revanche, contrairement aux primes directement perçues, celles versées sur un PEE sont **exonérées d'impôt sur le revenu** ;

- **lorsqu'elles proviennent d'un abondement de l'employeur**, elles sont **exonérées de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu**, mais soumises à CSG et CRDS ;

- **lorsqu'elles proviennent d'une prime de partage de la valeur (PPV)**, elles sont exonérées de cotisations salariales, mais également de CSG et CRDS pour les seuls salariés percevant moins de 3 Smic dans une entreprise de moins de 50 salariés. Sur le plan fiscal elles ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, contrairement à la PPV directement perçue dans les entreprises de plus de 50 salariés, ou perçue par un salarié rémunéré au-delà de 3 Smic dans les autres entreprises.

Au moment où le salarié **débloque les sommes détenues** sur un PEE, celles-ci ne sont **ni soumises à des cotisations sociales, ni à l'impôt sur le revenu, et seules les plus-values réalisées font l'objet d'un prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 18,6 %**.

Le régime socio-fiscal du PEE pour l'employeur

Parallèlement au régime dont bénéficie le salarié, l'employeur connaît également un régime social et fiscal favorable en cas d'abondement volontaire. Il est ainsi **exonéré de cotisations sociales pour l'abondement réalisé sur un PEE, et soumis à un forfait social de 20 %**. L'abondement est par ailleurs assujetti à la CSG et à la CRDS.

De plus, l'abondement décidé par l'employeur est **déductible du bénéfice imposable de l'entreprise**.

• **Le recours à l'épargne salariale et retraite atteint des niveaux record**, avec un encours total évalué par l'Association française de la gestion d'actifs (AFG) à **229,4 milliards d'euros en 2025 dont 191 milliards pour les seuls PEE**. Ce niveau traduit une hausse marquée par rapport à 2024, de l'ordre de 14,7 %.

Concernant les seuls PEE, ils concernent **13,2 millions de porteurs, dans 442 000 entreprises**, dont les collectes brutes ont représenté **23,4 milliards d'euros de dépôt en 2025**. L'augmentation des salariés concernés et des entreprises équipées, respectivement de 3 % et de 6,2 %, s'explique en partie par les effets de la loi portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur¹ (*cf. encadré*).

2. Les cas de déblocage : pérenne et exceptionnels

a) Les cas de déblocages anticipés

Les droits ou sommes affectés aux PEE et PEI ne sont exigibles par leur bénéficiaire qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans², mais afin de permettre au salarié de répondre à certains événements, **l'article L. 3324-10 du code du travail prévoit qu'un décret en Conseil d'État détermine « les conditions liées à la situation ou aux projets du salarié »³** pour lesquelles le salarié **peut procéder à un déblocage anticipé**. Il s'agit principalement d'évènements dont la nature est imprévisible, ou de projets dont la finalité est encouragée par le législateur :

- un mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- une naissance ou l'adoption d'un enfant, à partir du troisième enfant ;
- un divorce, une séparation, une dissolution d'un pacs, conduisant à la garde d'au moins un enfant ;
- la survenue de violences conjugales ;
- une invalidité du salarié ou de son conjoint, de son partenaire de pacs ou de l'un de ses enfants ;
- le décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire de Pacs ;

¹ Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

² Article L. 3332-25 du code du travail.

³ Article R. 3324-22 du code du travail.

- la rupture du contrat de travail, la cessation d'activité de l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, ou la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

- une situation de surendettement ;

- la création ou la reprise d'entreprise par le salarié, le conjoint, le partenaire de Pacs, ou ses enfants ;

- l'acquisition d'une résidence principale, ou travaux d'agrandissement ou remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle.

L'article 33 de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a conduit à l'ajout de **trois nouveaux critères au sein du décret précité** :

- les dépenses liées à la rénovation énergétique d'une résidence principale ;

- les dépenses engagées en tant que proche aidant ;

- l'acquisition d'un véhicule dit « propre », qu'il s'agisse d'un véhicule à moteur non thermique ou d'un cycle à pédalage assisté.

Pour l'ensemble de ces motifs, la demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement pour lesquels elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués¹.

b) Les cas de déblocages exceptionnels

• En complément des cas de déblocages anticipés inscrits de manière pérenne dans le code du travail, **le législateur a plusieurs fois prévu des dispositifs exceptionnels et temporaires de déblocage de l'épargne salariale** pour faire face à une conjoncture économique menaçante, ou pour relance la consommation.

Rappel des déblocages exceptionnels prévus par le législateur (1994 - 2025)

<i>Loi</i>	<i>Plafond de déblocage retenu</i>
Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise	Sans plafond, mais ne concerne que les travaux ou l'achat d'un véhicule
Loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement	10 000 euros

¹ Article R. 3324-23 du code du travail.

<i>Loi</i>	<i>Plafond de déblocage retenu</i>
Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie	Sans plafond, mais ne concerne que les sommes versées en 2005, sans bénéfice de l'exonérations fiscale
Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat	10 000 euros
Loi n° 2013-561 du 28 juin 2013 portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement	20 000 euros
Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat	10 000 euros

Ces mesures de déblocage exceptionnel ont eu un succès qui semble décroissant au fil du temps. Ainsi, la **dernière mesure permise par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat¹**, jusqu'à la fin de l'année 2022, a eu un résultat inférieur à ce qui était espéré. Au total, **309 000 porteurs ont procédé au déblocage de 1,3 milliard d'euros** – montant à mettre en regard des 26,3 milliards d'euros bruts versés en 2022 et des 106,8 milliards d'euros d'encours bloqués.

Comparatif des dernières mesures législatives de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

Année	Plafond	Montant débloqué	Nombre de demandes
2008	10 000 €	3,9 Mds €	1 600 000
2013	20 000 €	2,2 Mds €	471 000
2022	10 000 €	1,3 Mds €	309 000

B. Le dispositif proposé : un déblocage exceptionnel, sous plafond et sans condition de ressource

1. Une multiplication des initiatives en vue d'un déblocage exceptionnel des plans d'épargne entreprise (PEE) en 2026

Depuis l'automne dernier, le sujet du déblocage exceptionnel de l'épargne salariale semble trouver un écho particulier dans l'actualité parlementaire et la communication gouvernementale. Les initiatives provenant des deux assemblées et le projet de décret annoncé par le ministre des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat, du tourisme et du pouvoir d'achat, Serge Papin, sont résumées dans le tableau ci-dessous.

¹ Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

**Chronologie et synthèse des différentes initiatives
concernant le déblocage anticipé des plans d'épargne entreprise (PEE)**

Date	Novembre 2025	Décembre 2026	Janvier 2026
Véhicule	Amendement de Christine Lavarde durant l'examen du projet de loi de finances pour 2026 ¹	Proposition de loi de la députée Sylvie Bonnet (LR) ²	Annonce du ministre Serge Papin ³
Durée	Pérenne	Exceptionnelle en 2026	Exceptionnelle en 2026
Plafond	Déblocage de 12 000 euros par an	Déblocage de 50 000 euros sur une année, ramené à 20 000 euros en commission ⁴	Déblocage de 2 000 euros par an
Public	Pour les seuls salariés qui perçoivent moins de 40 000 euros de rémunération par an	Pour tous les salariés	Pour les seuls salariés qui perçoivent moins de 2 Smic
Sort	Déclaré irrecevable au titre de la loi organique relative aux lois de finances	Le texte n'a pas pu être examiné en séance publique lors de la niche parlementaire du groupe LR le 22 janvier 2026	Le décret n'a pas été pris

2. Le dispositif proposé : le choix d'un déblocage exceptionnel de 5 000 euros pour tous les salariés

Afin de répondre à la faiblesse de la consommation, et en tenant compte du niveau très élevé des encours, **le présent article ouvre aux bénéficiaires la faculté de procéder, durant une année, au déblocage des sommes placées au titre de l'épargne salariale.** Le dispositif retenu reprend largement la rédaction utilisée lors des derniers déblocages exceptionnels.

Le I fixe le périmètre des sommes concernées par la mesure de déblocage exceptionnel. Seraient ainsi éligibles :

- **au titre de la participation**, les droits affectés à un plan d'épargne salariale ou à un compte courant bloqué que l'entreprise doit consacrer à des investissements ;

- **au titre de l'intéressement**, les droits affectés à un plan d'épargne salariale, ce qui exclut donc les abondements volontaires de l'employeur.

Afin de respecter la philosophie de financement de long terme de l'épargne salariale, et de ne **pas déstabiliser les entreprises concernées, sont en revanche exclues du bénéfice du dispositif :**

¹ Amendement n° I-157 rect.

² Proposition de loi portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement en 2026, n° 2217 rectifié.

³ Le Monde, « Pouvoir d'achat : les syndicats sceptiques sur le déblocage anticipé de l'épargne salariale », 6 janvier 2026.

⁴ Amendement n° AS22.

- les **sommes affectées à l'acquisition de titres de l'entreprise** ou d'une entreprise qui lui est liée ;

- les **sommes affectées à l'acquisition de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif** mentionnés aux articles L. 214-165 à L. 214-166 du code monétaire et financier ;

- les sommes affectées selon les modalités prévues à l'article L. 3323-3 du code du travail ;

- les sommes affectées à l'acquisition de parts de fonds investis dans des entreprises solidaires en application du *a* de l'article L. 3332-17 du même code ;

Enfin le **V exclut explicitement les plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco) mais aussi dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) et les plans d'épargne retraite obligatoire.**

Le **même I** détermine également les motifs éligibles au retrait, en retenant un **motif de « financement de l'achat d'un ou de plusieurs biens ou de la fourniture d'une ou plusieurs prestations de service ».**

Les **II et III** précisent les modalités de déblocage exceptionnel, d'abord en limitant à **une année à compter de l'entrée en vigueur** de la présente loi la possibilité de bénéficier du déblocage institué, en précisant que **ce déblocage ne peut être fait qu'en une fois**, et que les sommes concernées **ne peuvent dépasser un plafond de 5 000 euros net** de prélèvements sociaux.

Le **IV prévoit le maintien**, pour les sommes débloquées, **des exonérations fiscales et sociales** dont elles bénéficieraient normalement à l'issue du délai légal de blocage de cinq ans.

Le **VI impose aux employeurs d'informer leurs salariés** des possibilités ouvertes par le présent article dans un délai de deux mois après la promulgation de la loi.

Les **VII et VIII veillent à la bonne information de l'administration fiscale**, en demandant à l'organisme gestionnaire ou à l'employeur de communiquer le montant des sommes débloquées, et en imposant au bénéficiaire de tenir à disposition les pièces justificatives de l'usage des sommes débloquées.

Le **IX** prévoit enfin que le Gouvernement remette un **rapport au Parlement** au plus tard six mois après le terme de la mesure.

II - La position de la commission

Lors des auditions, la rapporteure a entendu l'ensemble des partenaires sociaux qui ont exprimé leurs réserves, voire leur franche opposition, au dispositif proposé. En effet, les organisations syndicales ont fait valoir que l'amélioration du pouvoir d'achat relevait des négociations salariales, et non du déblocage de l'épargne de long terme. Les organisations patronales s'y sont opposées de peur de voir l'esprit de l'épargne salariale, source de financement majeur pour les entreprises et l'innovation, dénaturé. Seule la CPME et la CFE-CGC ont reçu positivement la possibilité d'un déblocage exceptionnel, parfois même en appelant à un relèvement de son plafond.

Pour autant, à l'issue de son instruction, la rapporteure estime que le dispositif proposé revêt un intérêt renouvelé dans le contexte d'instabilité géopolitique actuel. Les arguments développés par les organisations syndicales concernant le pouvoir d'achat, qui demeure un problème crucial pour les salariés mais qui ne relève pas directement du champ de la proposition de loi, ne doivent pas faire obstacle à son adoption. En effet, il s'agit plutôt de relancer la consommation, et ainsi encourager le retour de la croissance, dans une période où le niveau d'épargne n'a jamais été aussi élevé.

Pour autant, la rapporteure est sensible aux arguments exposés par les partenaires sociaux concernant la place du dialogue social, dont l'importance est soulignée de manière constante par la commission des affaires sociales du Sénat. Aussi, elle s'interroge sur la possibilité, pour l'avenir, d'intégrer plus en amont les partenaires sociaux aux réflexions sur l'évolution de l'épargne salariale. Cette concertation lui semble notamment primordiale en cas d'évolution pérenne de ces dispositifs d'épargne.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 2

Préciser et assouplir le fonctionnement des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) de reprise

Cet article vise à ajuster le fonctionnement et les conditions de mise en place des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dits de reprise, permettant la transmission d'une entreprise aux salariés.

La commission a adopté cet article modifié par un amendement de la rapporteure apportant des précisions rédactionnelles et des coordinations juridiques.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

1. Le dispositif imaginé par le législateur pour faciliter les transmissions d'entreprise aux salariés

Par la loi du 30 décembre 2006¹, le législateur a souhaité créer un **mécanisme de reprise des entreprises par les salariés, afin de faciliter leur transmission lors du départ du chef d'entreprise**, au travers de la mobilisation de l'épargne salariale.

Aux termes de l'article L. 3332-16 du code du travail, un plan d'épargne entreprise (PEE), établi par accord avec le personnel, peut prévoir l'affectation de l'épargne salariale à un **fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) de reprise**. Celui-ci est donc dédié au rachat des titres de l'entreprise ou d'une entreprise du même groupe, dans le cadre d'une **opération de rachat réservée aux salariés**. Il peut donc être investi à **95 % en titres de l'entreprise**, par dérogation aux conditions prévues pour les PEE à l'article L. 3332-17 du même code.

La mise en place de ce fonds doit répondre à deux conditions :

- au moins dix salariés, ou au moins 20 % des salariés si les effectifs de l'entreprise n'excèdent pas cinquante salariés, doivent être impliqués dans l'opération de rachat ;

- l'accord avec le personnel précise l'identité des salariés impliqués dans cette opération, la nature du contrôle final de l'entreprise et le terme de l'opération.

¹ Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.

Enfin, un régime plus strict que pour les PEE de droit commun s'impose aux salariés-épargnants s'agissant de l'indisponibilité de leur épargne. **Les sommes placées doivent être détenues jusqu'au terme de l'opération de rachat et, au minimum, pendant trois ans.** Les seules conditions de déblocage anticipé de l'épargne salariale sont alors l'invalidité du salarié, sa mise à la retraite ou son décès¹.

L'objectif est donc de permettre aux salariés-épargnants d'investir pendant plusieurs années afin de réunir les fonds nécessaires au rachat de leur entreprise au terme de l'opération.

2. Un dispositif dont il est peu fait usage

Le mécanisme du FCPE de reprise demeure peu utilisé avec seulement trois recours connus depuis sa création en 2006. Les partenaires sociaux ont souhaité pointer, à l'article 25 de l'accord interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur de 2023, que *« la notion d'opération de rachat n'étant pas définie, elle peut laisser penser qu'elle ne s'applique qu'à une "reprise" par les salariés en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ce qui n'est pas le cas. Les organisations signataires demandent à l'administration de préciser le mode de fonctionnement du FCPE dit de "reprise" »*. Ce mécanisme pâtirait donc d'une connotation négative puisqu'il est associé aux cas d'entreprises en difficulté et non pour la transmission d'une entreprise en bonne santé.

La direction générale du Trésor et la direction générale du travail notent également que *« ce dispositif est resté peu connu et confidentiel »*. À la suite de l'ANI, l'administration a souhaité donner de la visibilité aux modalités de fonctionnement par la publication en janvier 2024 d'une rubrique de questions-réponses sur le site du ministère du travail².

B. Le dispositif proposé : lever des freins au recours au FCPE de reprise

Les présentes dispositions visent à modifier à l'article L. 3332-16 du code du travail qui porte le régime des FCPE de reprise.

- Le **a)** du 1° précise que **le fonds de placement peut détenir des titres émis à la faveur de l'opération, dans le cadre d'une souscription**, et non seulement des titres préexistants qui seraient rachetés.

- Le **b)** du 1° vise à supprimer la mention selon laquelle l'opération de rachat peut passer par l'intermédiaire d'une société créée dans les conditions prévues à l'article 220 *nonies* du code général des impôts.

¹ Article R. 3332-29 du code du travail.

² <https://travail-emploi.gouv.fr/plans-depargne-salariale-le-fcpe-de-reprise>

Ce régime juridique, créé par la loi précitée du 30 décembre 2006, octroyait **un crédit d'impôt à la faveur des sociétés constituées exclusivement pour le rachat de tout ou partie du capital d'une société**. Il permettait d'annuler l'impôt dû par la société rachetée par ses salariés, dans la limite des intérêts d'emprunts lié au rachat, ce qui revenait à bénéficier d'un prêt à taux zéro pour financer ce rachat. La loi de finances pour 2019¹ y a toutefois mis un terme pour les sociétés créés après le 31 décembre 2022.

- Alors que le législateur a jusqu'alors souhaité limiter les FCPE de reprise à une opération de rachat réservée aux salariés, le *c)* du 1^o propose **d'ouvrir ce dispositif aux mandataires sociaux**, lesquels peuvent déjà participer aux PEE de droit commun en vertu de l'article L. 3332-2 du code du travail.

Ainsi, les chefs des entreprises de moins de 250 salariés, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire de ces entreprises, mais également les conjoints collaborateurs ou conjoints associés des chefs d'entreprise pourraient participer à l'opération de transmission par le FCPE.

Seuls demeureraient exclus, parmi les bénéficiaires potentiels des PEE, les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite.

Par coordination, le *a)* du 3^o propose que la liste de ces autres participants non salariés soit précisée au sein de l'accord avec le personnel mettant en place le FCPE.

- Le 2^o propose d'autoriser, dans des cas précis prévus par décret, **la réaffectation des sommes du PEE investies par les salariés-épargnants dans le FCPE de reprise** malgré la période de principe d'indisponibilité des sommes. L'objectif poursuivi serait, selon l'exposé des motifs de la proposition de loi, de répondre aux difficultés nées des situations dans lesquelles les salariés ont fini par quitter l'entreprise avant le terme de l'opération de rachat.

- Enfin, le *b)* du 3^o précise que l'identité des toutes les personnes impliquées dans l'opération de rachat doit être annexée à l'accord avec le personnel une fois le fonds constitué.

¹ Article 110 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018.

II - La position de la commission : des modifications bienvenues

La rapporteure souscrit aux ajustements proposés par cet article qui contribueront à lever des freins au recours au FCPE de reprise. Il ressort des auditions que les modifications proposées répondent à des difficultés opérationnelles relevées par les acteurs et sécurisent juridiquement la procédure, comme la difficulté à gérer les cas de sortie de salarié avant le terme de l'opération. Il en est de même de l'impossibilité d'inclure les mandataires sociaux de l'entreprise dans le FCPE ; le peu de recours aux FCPE pour transmettre les entreprises justifie de dépasser l'objectif originel poursuivi par le législateur qui avait entendu réserver la procédure au rachat de la société par les seuls salariés.

La rapporteure note toutefois que le recours accru à ce mécanisme passera par une meilleure compréhension des salariés et des employeurs de ses finalités. **Les termes de FCPE de « transmission » - plutôt que de « reprise » - employés par plusieurs des personnes entendues en audition paraît plus approprié et gagnerait à être popularisé.**

Un **amendement n° COM-5** de la rapporteure, adopté par la commission, a toutefois **maintenu la possibilité explicite pour le fonds d'investir dans des actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 220 *nonies* du code général des impôts.** Si, comme il a été dit, ce régime juridique a été mis en extinction à compter du 1^{er} janvier 2023, la direction générale du Trésor fait valoir que des actions émises par ces sociétés peuvent toujours être affectées à un plan d'épargne entreprise (PEE) et cette suppression pourrait soulever des incertitudes pour des situations particulières. La suppression de cette référence, qui poursuit un enjeu souhaitable de lisibilité du droit, semble néanmoins trop précoce.

Ce même amendement de la rapporteure a par ailleurs apporté des modifications rédactionnelles ou de coordination.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 2 bis (nouveau)

**Permettre le déblocage anticipé de l'épargne salariale
pour chaque naissance ou adoption d'un enfant**

Cet article additionnel, introduit par deux amendements identiques adoptés par la commission, vise à prévoir, parmi les cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale, la situation d'une naissance ou d'une adoption, et ce dès le premier enfant.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant : un déblocage possible uniquement à partir du troisième enfant

Si le salarié ne décide pas de les percevoir immédiatement, les sommes distribuées au titre de la participation et de l'intéressement deviennent **indisponibles pour une durée cinq ans**¹ voire de huit ans dans le cas d'un régime de participation instauré en l'absence d'accord collectif². Toutefois, en vertu du second alinéa de l'article L. 3324-10 du code du travail, un déblocage anticipé des droits ou sommes est possible dans des « *conditions liées à la situation ou aux projets du salarié* » énumérées par décret en Conseil d'État³.

Si cette période quinquennale d'indisponibilité des sommes date de l'ordonnance gaullienne du 17 août 1967⁴, son décret d'application du 19 décembre 1967⁵ n'avait prévu originellement que cinq cas de déblocage anticipé : mariage de l'intéressé, licenciement, mise à la retraite, invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint et décès du bénéficiaire ou de son conjoint.

Le décret n° 87-544 du 17 juillet 1987⁶ étendit finalement les cas de déblocage anticipé en ajoutant la naissance ou l'adoption d'un troisième enfant ou de rang supérieur, le divorce avec garde d'enfant, la création ou la reprise d'une entreprise par le bénéficiaire ou son conjoint, l'acquisition ou agrandissement de l'habitation principale.

¹ Art. L. 3332-25 et L. 3324-10 du code du travail.

² Article L. 3323-5 du code du travail.

³ Art. R. 3324-22 du code du travail.

⁴ Ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

⁵ Article 16 du décret d'application n° 67-1112 du 19 décembre 1967.

⁶ Décret n° 87-544 du 17 juillet 1987 fixant les conditions d'application de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés

Les dispositions règlementaires ont été de nouvelles fois modifiées et étendues, jusqu'au décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024, pris à la suite de **l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise**, lequel a adjoint aux nombreux cas les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales, aux dépenses engagées en tant que proche aidant et à celles pour l'acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion)¹.

Débloqué anticipé des sommes placées sur le plan d'épargne entreprise

En application combinée des articles R. 3324-22 et R. 3332-28, les quatorze cas dans lesquels le salarié peut demander le débloqué anticipé des sommes placées sur un PEE sont les suivants :

- mariage, conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un 3e enfant ;
- divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant ;
- victime de violence conjugale ;
- invalidité (du salarié, de son époux, de son partenaire de Pacs, ou de ses enfants)
- décès (du salarié, de son époux ou de son partenaire de Pacs) ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- création ou reprise d'entreprise par le titulaire, ou son époux ou partenaire de Pacs, exercice d'une autre profession non salariée, acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (SCOP) ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale, avec création de nouvelle surface habitable et en présence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ;
- remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- rénovation énergétique de la résidence principale ;
- surendettement ;
- activité de proche aidant exercée par le titulaire, ou son époux ou son partenaire de Pacs ;
- achat d'un véhicule propre ou cycle à pédalage assisté neuf.

¹ Décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

B. Le droit proposé : étendre les cas de déblocage anticipé à une naissance ou à une adoption dès le premier enfant

Le I du présent article vise à modifier le second alinéa de l'article L. 3324-10 du code du travail afin de préciser que le déblocage des sommes issues de la participation est exceptionnellement possible pour une naissance ou une adoption dès le premier enfant.

Toutefois, en vertu du II, la présente modification ne s'appliquerait qu'aux enfants nés ou adoptés après la publication de la présente loi.

II - La position de la commission

La rapporteure relève avec étonnement que, parmi les quatorze cas de déblocage anticipé, figurent la naissance et l'adoption d'un troisième enfant, ou d'un enfant de rang supérieur, sans que ce cas n'ait été mis à jour par le pouvoir réglementaire depuis 1987. Alors que la baisse de la natalité a agi en profondeur, cette condition apparaît aujourd'hui en complet décalage avec la composition des familles françaises. Elle est en outre inadaptée aux réelles dépenses que doivent déboursier les parents ; celles-ci sont généralement plus importantes au premier enfant.

En conséquence, la commission a adopté deux amendements identiques n° COM-8 de la rapporteure et n° COM-2 d'Anne-Sophie Romagny permettant un déblocage anticipé dès la naissance ou l'adoption du premier enfant.

La commission a adopté cet article ainsi rédigé.

Article 3
**Obligation de prévoir un plan d'épargne salariale
au sein d'un accord d'intéressement**

Cet article propose de prévoir qu'un accord d'intéressement soit tenu de prévoir la possibilité d'affecter les sommes versées au titre de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé

A. Le contenu des accords d'intéressement

L'intéressement vise à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances. **Toute entreprise peut instituer, par voie d'accord ou par décision unilatérale de l'employeur, un intéressement collectif des salariés.**

Pour être valablement conclu, l'accord d'intéressement doit impérativement prévoir les éléments relatifs au contenu obligatoire fixé par l'article L. 3313-2 du code du travail à savoir :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- les établissements concernés ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits entre les salariés ;
- les dates de versement ;
- les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

L'article L. 3313-1 du code du travail prévoit en outre que l'accord d'intéressement institue un système d'information du personnel, et que son préambule doit indiquer « *les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits* ».

Dans les faits, **les entreprises peuvent recourir au modèle-type d'accord d'intéressement proposé par les services du ministère de l'économie et des finances et par le ministère du travail ou bien, le cas échéant, utiliser l'accord d'intéressement de la branche professionnelle adapté à son secteur d'activité.**

B. Le dispositif proposé

Le présent article propose de **compléter l'article L. 3313-2 du code du travail en précisant qu'un accord d'intéressement doit obligatoirement prévoir une possibilité d'affectation de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale.**

II - La position de la commission

Au terme de ses auditions, la rapporteure **propose de supprimer cet article** (amendement n° COM-6). Elle considère en effet que cet article conduirait à imposer aux employeurs recourant à l'intéressement la souscription à un plan d'épargne salariale, lesquels voient ses frais de gestion intégralement pris en charge par l'employeur - de l'ordre de 20 euros par an et par salarié selon l'AFG. Or **s'il faut encourager le recours à l'épargne salariale, cela ne doit pas conduire à désinciter les employeurs souhaitant conclure un accord d'intéressement sans s'engager dans la voie de l'épargne salariale.**

La commission a supprimé cet article.

Article 4

Accès des gestionnaires des dispositifs d'épargne salariale ou retraite

Cet article vise à permettre aux établissements financiers d'être destinataires des données de la déclaration sociale nominative (DSN) dans le cadre de la gestion des dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite. Il autorise également ces établissements à échanger des informations entre eux afin d'établir l'état récapitulatif des sommes d'épargne dont disposent les bénéficiaires.

La commission a adopté cet article modifié par un amendement de la rapporteure.

I - Le dispositif proposé

A. La transmission des données de la déclaration sociale nominative pour la gestion des plans d'épargne salariale

1. Le droit existant : un accès pour les établissements teneurs de compte limité à la seule gestion des versements obligatoires sur les PER

Le décret n° 2013-266 du 28 mars 2013 a créé le traitement de données nominatives relatif à la déclaration sociale nominative (DSN) et encadre la transmission des données issues de cette déclaration. L'article 4 liste ainsi les destinataires qui comprend :

- les organismes chargés de la gestion d'un régime de retraite complémentaire obligatoire¹ ;

- les organismes, institutions et entreprises chargés de la gestion de garanties collective de protection sociale complémentaire instituées en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale², dont font parties les garanties liées à la retraite.

Or, en fusionnant les différents produits d'épargne retraite, la loi dite PACTE³ a permis aux teneurs de comptes (TCCP) de gérer les nouveaux plans d'épargne retraite (PER) obligatoires alors que la gestion des anciens régimes de retraite supplémentaire d'entreprise (contrats retraite article 83⁴), en étant des produits assurantiels, ne leur était pas destinées.

Dès lors, il est possible d'interpréter le décret précité du 28 mars 2013 comme autorisant les TCCP à être destinataires des données de la DSN pour les seuls versements obligatoires sur les PER.

¹ Au 6° du III.

² Au 7° du III.

³ Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

⁴ Par référence à l'article 83 du code général des impôts.

L'administration note ainsi que « *la mise à disposition des données est (...) déjà en cours de déploiement pour les contrats d'épargne retraite pour lesquels il n'existe plus depuis la loi Pacte de distinction à faire entre les organismes complémentaires destinataires historique de la DSN (mutuelles, instituts de prévoyance et assureurs) et les établissements financiers teneurs de compte* ».

En revanche, en l'absence de base règlementaire, ces organismes ne peuvent recevoir de données de la DSN pour gérer les autres plans d'épargne salariale, à savoir les PEE, PEI et PEG.

2. Le dispositif proposé : une base légale pour modifier

Le I du présent article renvoie à un décret le soin de fixer les conditions dans lesquelles les **établissements financiers peuvent accéder aux données de la déclaration sociale nominative (DSN) dans le cadre de la gestion des dispositifs d'épargne salariale** et d'épargne retraite.

B. Les échanges d'information en vue d'établir l'état récapitulatif des sommes épargnées

1. Les gestionnaires sont tenus d'établir un état récapitulatif pour lequel ils peuvent utiliser le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques

Aux termes de l'article L. 3341-7 du code du travail, tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un **état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées** au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale. Ce récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale remis à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail¹.

Ce même article précise que « *le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du salarié. Il peut figurer sur les relevés de compte individuels et l'état récapitulatif* ».

En application de l'article 30 de la loi du 6 janvier 1978, le décret n° 2019-341 du 19 avril 2019² détermine la liste des catégories de responsables des traitements dont les finalités nécessitent l'utilisation du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR). Son article 2³ autorise ainsi les traitements réalisés pour la tenue du livret d'épargne salariale et l'établissement des relevés de compte individuels et des états récapitulatifs et désigne, comme responsables, les organismes ou services chargés de ces missions. **Dès lors, tous les gestionnaires de plan d'épargne salariale peuvent accéder au NIR pour remplir ces missions qui**

¹ Article R. 3341-5 du code du travail.

² Relatif à la mise en œuvre de traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) ou nécessitant la consultation de ce répertoire

³ Au 5° du C.

leur incombe au titre du code du travail ou que l'employeur peut leur déléguer.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), communément désigné « numéro de sécurité sociale », est attribué à la naissance et contient les date et lieu de naissance parmi les 13 caractères qu'il contient. Il constitue donc **un numéro unique rattaché à la personne permettant de l'identifier avec certitude.**

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) rappelle ainsi, dans une délibération de 2019, *« qu'elle a toujours porté une attention particulière aux conditions dans lesquelles pouvaient être mis en œuvre les traitements de données à caractère personnel reposant sur la collecte du NIR, considérant que les spécificités du NIR, et notamment son caractère signifiant, justifient que le recours à cet identifiant reste strictement encadré par la loi du 6 janvier 1978 modifiée et limité aux finalités pour lesquelles son utilisation est permise. À cet égard, la Commission a toujours considéré que l'emploi du NIR comme identifiant des personnes dans les fichiers ne devait être ni systématique, ni généralisé. Elle a ainsi veillé à ce que les projets de textes autorisant le traitement du NIR soient cantonnés à la sphère médico-sociale et n'a accepté, qu'à titre exceptionnel que le NIR soit utilisé dans d'autres secteurs, et pour des motifs d'intérêt public caractérisé ».*

2. Le dispositif proposé : permettre les échanges entre les gestionnaires, notamment sur la base du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques

Le I du présent article propose de renvoyer au pouvoir réglementaire le soin de fixer *« les conditions dans lesquelles les gestionnaires des dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite peuvent échanger des informations afin d'unifier les informations réglementaires à destination des titulaires ».*

En cela, il vise à autoriser ces gestionnaires à échanger sur la base du NIR afin d'établir un état récapitulatif unique pour les bénéficiaires des plans d'épargne quittant l'entreprise.

II - La position de la commission

La rapporteure souscrit aux objectifs du présent article qui vise à simplifier et améliorer la gestion des dispositifs d'épargne salariale.

Il ressort de ses auditions que l'absence des données de la DSN pour liquider les droits des bénéficiaires induit une complexité de gestion, pourtant facile à lever opérationnellement. De même, il n'est pas rare que des entreprises disposent de deux prestataires distincts pour gérer leurs différents plans d'épargne - PEE et PER par exemple. Or, ces gestionnaires ne peuvent échanger entre eux, en l'état du droit, pour établir un seul état récapitulatif

consolidé des droits du titulaire sur l'ensemble des plans d'épargne. Là encore, **le présent article apporte une souplesse bienvenue en facilitant la gestion administrative des plans d'épargne et clarifie l'information transmise aux salariés en permettant l'unification du document qui lui est remis.**

Toutefois, la rapporteure relève que la sensibilité des informations transmises ou échangées, tant s'agissant des données issues tant de la DSN que du NIR, justifie de maintenir un encadrement par décret en Conseil d'État pris sur avis de la CNIL. Dès lors, les bases légales contenues au présent article exigeront de l'administration une modification des deux décrets précités datant respectivement du 28 mars 2013 et du 19 avril 2019.

La commission a donc adopté un **amendement n° COM-7** de la rapporteure visant à :

- préciser davantage la finalité de l'autorisation d'accéder et d'échanger les informations concernées ;
- rehausser le niveau de l'acte réglementaire à un décret en Conseil d'État pris après avis de la CNIL ;
- apporter des modifications rédactionnelles ;
- codifier au sein de l'article L. 3341-7 du code du travail la base légale permettant les échanges d'informations, et notamment le NIR, entre les gestionnaires.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 5

Gage financier de la proposition de loi

Cet article gage les conséquences financières de l'adoption de la présente proposition de loi sur une augmentation de la fiscalité sur les produits du tabac.

La commission a adopté cet article sans modification.

Le présent article gage l'incidence de la proposition de loi sur les finances de l'État par une augmentation de la fiscalité sur les produits du tabac.

La commission a adopté cet article sans modification.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 1^{er} avril 2026, sous la présidence de M. Philippe Mouiller, président, la commission examine le rapport de Mme Laurence Muller-Bronn, rapporteure, sur la proposition de loi (n° 325, 2025-2026), visant au renforcement de l'attractivité de l'épargne salariale et à la mise en œuvre d'une procédure de débloccage exceptionnelle

Le compte rendu sera publié ultérieurement

**RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45
DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 BIS, ALINÉA 3,
DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »)**

Si le premier alinéa de l'article 45 de la Constitution, depuis la révision du 23 juillet 2008, dispose que « *tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis* », le Conseil constitutionnel estime que cette mention a eu pour effet de consolider, dans la Constitution, sa jurisprudence antérieure, reposant en particulier sur « *la nécessité pour un amendement de ne pas être dépourvu de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie* »¹.

De jurisprudence constante et en dépit de la mention du texte « transmis » dans la Constitution, le Conseil constitutionnel apprécie ainsi l'existence du lien par rapport au contenu précis des dispositions du texte initial, déposé sur le bureau de la première assemblée saisie².

Pour les lois ordinaires, le seul critère d'analyse est le lien matériel entre le texte initial et l'amendement, la modification de l'intitulé au cours de la navette restant sans effet sur la présence de « cavaliers » dans le texte³. Pour les lois organiques, le Conseil constitutionnel ajoute un second critère : il considère comme un « cavalier » toute disposition organique prise sur un fondement constitutionnel différent de celui sur lequel a été pris le texte initial⁴.

En application des articles 17 *bis* et 44 *bis* du Règlement du Sénat, il revient à la commission saisie au fond de se prononcer sur les irrecevabilités résultant de l'article 45 de la Constitution, étant précisé que le Conseil constitutionnel les soulève d'office lorsqu'il est saisi d'un texte de loi avant sa promulgation.

En application du *vade-mecum* sur l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution, adopté par la Conférence des Présidents, la commission des affaires sociales a **arrêté**, lors de sa réunion du mercredi 1^{er} avril 2026, **le périmètre indicatif de la proposition de loi n° 325 rect 1 (2025-2026) visant au renforcement de l'attractivité de l'épargne salariale et à la mise en œuvre d'une procédure de débloccage exceptionnelle**,

¹ Cf. *commentaire de la décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010 – Loi portant réforme des retraites.*

² Cf. *par exemple les décisions n° 2015-719 DC du 13 août 2015 – Loi portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne et n° 2016-738 DC du 10 novembre 2016 – Loi visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias.*

³ *Décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007 – Loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et de l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique.*

⁴ *Décision n° 2020-802 DC du 30 juillet 2020 – Loi organique portant report de l'élection de six sénateurs représentant les Français établis hors de France et des élections partielles pour les députés et les sénateurs représentant les Français établis hors de France.*

Elle a considéré que **ce périmètre incluait** des dispositions relatives :

- aux règles encadrant le débloqué de l'épargne salariale ;
- aux conditions de mise en place et de fonctionnement des plans d'épargne entreprise investis dans des fonds dédiés à une opération de rachat réservée aux salariés ;
- aux contenus des accords d'intéressement ;
- aux conditions dans lesquelles les gestionnaires des dispositifs d'épargne salariale ou d'épargne retraite peuvent accéder à des données sur les titulaires des comptes ou échanger entre eux ces données.

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

- **Association française de gestion financière**
Laure Delahousse, directrice générale,
Gregory Miroux, directeur épargne salariale épargne retraite,
Catherine Leroy, membre de la commission épargne salariale épargne retraite,
Sophie Lebeau, membre de la commission épargne salariale épargne retraite,
Marie-Noëlle Auclair, membre de la commission épargne salariale épargne retraite
- **Sylvie Bonnet**, députée, auteure et rapporteure de la proposition de loi portant débloqué exceptionnel de la participation et de l'intéressement en 2026
- **Confédération française du travail (CFDT)**
Sandrine Lambert, secrétaire confédérale
Delphine Meyer, secrétaire confédérale
- **Confédération générale du travail (CGT)**
Thomas Vacheron, conseiller confédéral
- **Force ouvrière (FO)**
Patricia Drevon, secrétaire confédérale en charge des affaires juridiques et du droit syndical
Ghislaine Ferreira, assistante confédérale
- **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE CGC)**
Marielle Mangeon, déléguée nationale, économie
Louis Delbos, chargé d'études

- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**

Imane Harraoui, secrétaire générale adjointe

Hugo Spring Ragain, conseiller technique

- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**

Antoine Quinette, directeur de mission du pôle affaires publiques du Medef

Stanislas de Germay de Cirfontaine, adhérent Medef Lille Métropole, consultant spécialiste de l'épargne salariale, représentant du Medef dans le sous-comité dédié à l'épargne salariale au sein de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle)

François Gonord, conseil aux organisations, relations institutionnelles et gestion de projet

- **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)**

Catherine Guerniou, vice-présidente déléguée

Gwendoline Delamare-Deboutteville, directrice des affaires sociales

Adrien Dufour, responsable des affaires publiques

- **Direction générale du trésor**

Nicolas Taconet, chef du bureau Institutions et évaluation des politiques sociales et du travail (POLSOC 4) au service des finances publiques et des politiques sociales (SOFIA)

Sofien Abdallah, conseiller parlementaire et relations institutionnelles

Rania Benyamina, adjointe au chef du bureau POLSO4 et SOFIA

Anne Bachmann, adjointe au chef du bureau épargne et marché financier (FINENT 1) au service du financement de l'économie (SFE)

- **Direction générale du travail**

Eva Jallabert, sous-directrice des relations du travail

Florence Lefrançois, adjointe à la cheffe du bureau de la durée et des revenus du travail

Mané Taroyan, chargée de mission au sein du bureau de la durée et des revenus du travail

Véronique Préau, chargée de mission au sein du bureau de la durée et des revenus du travail

Contribution écrite

- **Union des entreprises de proximité (U2P)**

LA LOI EN CONSTRUCTION

Pour naviguer dans les rédactions successives du texte, visualiser les apports de chaque assemblée, comprendre les impacts sur le droit en vigueur, le tableau synoptique de la loi en construction est disponible sur le site du Sénat à l'adresse suivante :

<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp125-325.html>