

Loi Macron : Les principales mesures en faveur de l'épargne salariale

Publiée au Journal Officiel du 7 août dernier, la « Loi Macron » (Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques) comporte des mesures qui visent à simplifier et harmoniser les dispositifs d'épargne salariale. Pour certaines d'entre elles, la loi prévoit une date d'entrée en vigueur différée au 1^{er} janvier 2016, ou un décret d'application. Dans ce dernier cas, leur application effective est reportée à la parution du décret attendu en septembre. A défaut de précision contraire, toutes les autres mesures du volet épargne salariale sont entrées en vigueur le 8 août 2015.

Modulation du forfait social, affectation par défaut de l'intéressement dans le PEE, alignement des délais de versement de l'intéressement et la participation, possibilité d'abonder unilatéralement le PERCO, comptent parmi les principales nouveautés de ce texte en matière d'épargne salariale.

Zoom sur les mesures adoptées en faveur de l'épargne salariale :

Intéressement – Participation

➤ **Baisse du forfait social pour les TPE/PME qui mettent en place un 1^{er} accord**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement ou qui n'ont pas conclu d'accord dans les 5 ans précédant la date d'effet de l'accord, le taux du forfait social est fixé à 8% au lieu de 20%.

Ce taux réduit sera applicable pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord, et ce même en cas d'accroissement d'effectif, sauf si cet accroissement résulte d'une fusion, cession ou scission.

Cette disposition sera applicable aux sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement à compter du 1^{er} janvier 2016.

➤ **Affectation par défaut de l'intéressement dans le PEE**

Désormais, les sommes attribuées au titre de l'intéressement seront placées, à défaut de choix du bénéficiaire, dans le PEE ou PEI s'il existe dans l'entreprise, et non plus versées directement au bénéficiaire.

Par mesure transitoire, un droit de rétractation est accordé au salarié pour les droits à intéressement attribués en 2016 et 2017. Le salarié pourra demander le déblocage de son intéressement fléché par défaut dans le PEE dans un délai de 3 mois après avoir été informé du blocage de ces sommes. Les droits correspondants sont calculés sur la base de la valeur liquidative applicable à la date de cette demande.

L'accord doit prévoir les modalités d'information du salarié sur cette affectation. A défaut de précision dans l'accord, ces modalités d'information seront précisées par décret.

Ce dispositif sera applicable aux droits à intéressement attribués à compter du 1^{er} janvier 2016.

➤ **Alignement des délais de versement et taux d'intérêt de retard de l'intéressement et de la participation**

Participation et prime d'intéressement doivent désormais être versées avant une date limite unique, fixée le "premier jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés" c'est-à-dire au plus tard le 31 mai lorsque l'exercice correspond à l'année civile. En cas de versement tardif, l'intérêt de retard dû est calculé pour l'intéressement selon la même règle que pour la participation, à savoir 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Ces changements s'appliquent aux droits à intéressement et à participation attribués au titre des exercices clos après la publication de la loi. Il s'ensuit que pour les droits à participation et intéressement attribués au titre de l'année 2015, les sommes devront être versées à la même date, au plus tard le 31 mai 2016.

➤ **Tacite reconduction des accords d'intéressement mis en place par ratification**

L'accord d'intéressement peut prévoir une clause selon laquelle il sera tacitement reconduit si aucune des parties ne demande sa renégociation dans les 3 mois précédant l'échéance. Cette possibilité de demander la renégociation sera également ouverte au personnel quand l'accord a été mis en place par ratification à la majorité des deux tiers des salariés.

➤ **Report de l'obligation de mettre en place la participation pour les entreprises qui appliquent l'intéressement**

Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés et appliquent déjà un accord d'intéressement disposent d'un délai de 3 ans pour mettre en place la participation à condition de continuer à appliquer l'accord d'intéressement sans discontinuité pendant cette période.

➤ **Assouplissement du seuil à partir duquel la participation devient obligatoire**

La période de calcul du seuil de 50 salariés au-delà duquel la participation devient obligatoire, est assouplie : l'effectif doit désormais être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices.

➤ **Renforcement du rôle des branches professionnelles**

Les branches doivent négocier un accord de participation et un accord d'intéressement avant le 31 décembre 2017. A défaut d'initiative patronale avant le 31 décembre 2016, une organisation représentative des salariés pourra demander l'ouverture d'une négociation. Les entreprises de la branche de moins de 50 salariés pourront opter pour l'application du dispositif négocié à ce niveau par décision unilatérale de l'employeur.

PERCO

➤ **Forfait social réduit sur les Perco investis en titres de PME/ETI**

Les sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'abondement bénéficient d'un taux réduit de forfait social à 16% au lieu de 20% si elles sont versées sur un Perco dont le règlement respecte les deux conditions suivantes :

- la gestion pilotée (mode de gestion visant à réduire progressivement l'exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche) doit être l'option par défaut du Perco ;
- dans la gestion pilotée, l'allocation de l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds, comportant au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.

Le mode de calcul du ratio de 7% de titres PME/ETI au sein de ces Perco doit être précisé par décret.

➤ **La gestion pilotée devient le fonds par défaut du Perco**

En cas d'absence de formulation de choix exprimé lors de l'investissement pour les versements effectués à compter du 1er janvier 2016, la gestion pilotée devient l'option par défaut du Perco.

➤ **Suppression de la contribution patronale sur l'abondement Perco**

La contribution patronale de 8,2% sur la fraction d'abondement du Perco excédant 2 300 euros par bénéficiaire est supprimée pour les abondements versés à compter du 1^{er} janvier 2016.

➤ **Possibilité pour l'employeur d'abonder unilatéralement le Perco**

Si le règlement du Perco le prévoit, l'employeur pourra effectuer des versements périodiques, réguliers, dans le Perco, indépendamment de tous versements des salariés.

Tous les salariés doivent bénéficier du même montant, la périodicité des versements doit être précisée dans le Perco et les plafonds de versement annuel seront fixés par décret.

➤ **Instauration d'un Perco par ratification**

Le Perco peut être mis en place par ratification à la majorité des deux tiers des salariés. Cette possibilité qui existe déjà pour les PEE est étendue aux Perco.

➤ **Possibilité pour tous les salariés de verser dix jours de congés sur leur Perco**

La limite dans laquelle les salariés ne disposant pas d'un compte épargne-temps (CET) peuvent alimenter le Perco est dorénavant de 10 jours par an, tout comme pour les salariés disposant d'un CET.

Autres mesures

➤ **Assouplissement des règles de modifications des PEI/PERCOI**

La procédure simplifiée applicable aux modifications rendues nécessaires par des dispositions législatives et réglementaires postérieures à l'institution du plan est étendue aux modifications relatives aux modalités d'alimentation, d'affectation des sommes versées et d'abondement du PEI. Il suffit d'informer les entreprises de la modification. Cette modification sera adoptée en l'absence d'opposition de la majorité des entreprises parties prenantes dans le mois suivant la date d'envoi de l'information et, pour chaque entreprise, à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information.

➤ **Amélioration de l'information des salariés**

Le livret d'épargne salariale doit présenter l'ensemble des dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et être porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant, en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales. En outre, l'état récapitulatif remis à chaque salarié quittant l'entreprise doit indiquer à tout bénéficiaire les modalités de financement des frais de tenue de compte-conservation soit à la charge de l'entreprise, soit à celle du salarié par prélèvement sur ses avoirs.