

[REMUNERATION]

Quelques modifications concernant l'épargne salariale

(Loi n°2015-990 du 6 août 2015, dite Macron)

La loi Macron modifie plusieurs dispositions concernant l'épargne salariale et l'actionnariat salarié. Seules seront traitées ici certaines d'entre elles.

- **les dates de versement de l'intéressement et le taux d'intérêt de retard sont calqués sur ceux de la participation** : les sommes doivent être versées avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice, soit avant le 1^{er} mai lorsque l'exercice est sur l'année civile. De même, le taux d'intérêt de retard est 1,33 fois le taux moyen des rendements des obligations des sociétés privées. Jusqu'à présent, l'intéressement devait être versé au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice et produisait intérêt au taux légal. Ces nouvelles dispositions concernent les droits attribués au titre des exercices clos après la publication de la loi.
- **Affectation par défaut de l'intéressement sur un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE)** : lorsque le salarié ne demande pas le versement, en tout ou partie, des sommes qui lui seront attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation sur un PEE, elles seront affectées de plein droit sur le PEE. Jusqu'à présent, à défaut d'avoir demandé le versement sur un PEE, la prime d'intéressement lui était versée directement. L'accord d'intéressement devra préciser les modalités d'information du salarié sur cette affectation. A défaut de précision dans l'accord, ces modalités seront déterminées par décret. Ces dispositions sont applicables aux droits attribués à compter du 1^{er} janvier 2016. Ainsi, après cette date, le salarié qui souhaite percevoir la prime, devra en demander expressément le versement. Un dispositif transitoire est prévu : le salarié disposera d'un droit de rétractation pour les droits versés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017 et pourra en demander le déblocage dans un délai de 3 mois à compter de la notification de leur affectation sur le PEE.
- **Modification des modalités de décompte du seuil de 50 salariés à partir duquel l'entreprise est obligatoirement assujettie à la participation** : Désormais, sont concernées les entreprises qui emploient plus de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices. Jusqu'à présent le seuil de 50 salariés s'appréciait sur une période de 6 mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice. Par ailleurs, les entreprises qui ont déjà conclu un accord d'intéressement et qui franchissent le seuil de 50 salariés, peuvent attendre le troisième exercice clos après le franchissement de ce seuil, pour mettre en place l'accord de participation.

- **Le taux du forfait social est réduit de 20% à 8% pour les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation par les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent pour la première fois de tels accords** (ou qui n'ont pas conclu de tels accords au cours des 5 dernières années). Cette réduction s'applique pendant une période de six ans, même si pendant cette période l'effectif vient à passer le seuil de 50 salariés (art L137-16 du Code de la sécurité sociale). Ce nouveau taux s'applique aux sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016.
- **Simplification du Livret d'Épargne salariale** : il ne doit désormais présenter que les dispositifs en vigueur dans l'entreprise et non plus l'ensemble des dispositifs que permet la loi.
- **Plan d'Épargne pour la retraite Collectif (PERCO)** : la Loi Macron comprend de nombreuses modifications, parmi lesquelles :
 - réduction à 16% du taux du forfait social dû sur les versements de l'employeur (abondement) lorsqu'ils respectent certaines conditions (art L137-16 du CSS : notamment les versements sont par défaut affectés sur un fonds avec un mode de gestion sécurisé). Un décret doit préciser les modalités d'application.
 - le PEE peut aussi être mis en place par référendum (art L3334-2 trav).
 - suppression de la contribution de 8,2% qui était due sur la part de l'abondement de l'employeur qui dépassait 2300 euros par an et par salarié. Cette suppression est effective pour les versements effectués à compter du 1^{er} janvier 2016.
 - l'employeur pourra effectuer des abondements périodiques, y compris en l'absence de tout investissement de la part du salarié. Un décret doit préciser le plafond.
 - versement de jours de congés sur le PERCOI : les salariés qui ne disposent pas de compte épargne temps peuvent également affecter 10 jours de repos (contre 5 auparavant) et ces jours ne sont pas pris en compte dans le plafond des versements volontaires.

Muriel de LAMBERTERIE