

Réforme de l'épargne salariale

Les mesures de la Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015 (*dite* «Loi Macron»)

La Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron, a été définitivement adoptée le 10 juillet 2015 et est entrée en vigueur le 8 août 2015, au lendemain de sa publication au Journal Officiel.

Le point sur les principales mesures en faveur de l'épargne salariale.

4 principales mesures à retenir

- ▶ Le PEE devient l'option par défaut du versement de l'intéressement
- ▶ Le forfait social est réduit pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent pour la 1^{ère} fois en place, ou qui n'en ont pas conclu au cours des 5 dernières années, un accord de participation/d'intéressement
- ▶ La gestion pilotée devient l'option par défaut du PERCO
- ▶ Le forfait social est allégé pour le PERCO dont la gestion pilotée est investie dans des titres de PME et ETI

Une harmonisation de la participation et de l'intéressement

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2016

- **L'affectation de l'intéressement sur le PEE/PEI** à défaut de réponse à l'avis d'option (et non plus payé).
Le salarié dispose d'un droit de rétractation pour les sommes ainsi placées entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017 dans un délai de 3 mois après la notification du placement.

Applicable depuis la publication de la loi

- Une **date de versement unique** pour la participation et l'intéressement : au plus tard avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois (*et non plus avant le 1^{er} jour du 5^{ème} mois pour la RSP et le dernier jour du 7^{ème} mois pour l'intéressement*) suivant la clôture de l'exercice.
- Un **taux d'intérêt de retard** commun à la participation et à l'intéressement : 1,33% x Taux Moyen des Obligations Privées (TMOP) (*le taux légal pour l'intéressement disparaît*).

Repères :

1^{er} juin : date limite et unique de versement à partir de 2016 pour un exercice clos au 31/12/2015.

1,995% : taux d'intérêt de retard pour la participation au 1^{er} semestre 2015

Un encouragement au développement du PERCO, le plan d'épargne à horizon retraite

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2016

- **La gestion pilotée** qui, à défaut de choix explicite de l'épargnant, devient la **formule par défaut du PERCO**.

Applicable à compter de la publication du décret d'application

- **Un forfait social réduit à 16%** pour les PERCO dont les supports financiers sont investis à 7% minimum :
 - o soit en actions de PME ou ETI,
 - o soit dans un fonds investissant lui-même à 75% en titres de PME-ETI.

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2016

- La **suppression de la taxe de 8,2%** pour la fraction de l'abondement supérieure à 2300€.

Applicable depuis la publication de la loi

- La possibilité de mettre en place un **PERCO à la ratification aux 2/3 des salariés**, en cas d'échec des négociations avec, soit le délégué syndical, soit le comité d'entreprise ou en l'absence de DS ou de CE (*identique au PEE*).
- **La création d'un abondement « périodique »** au PERCO à l'initiative de l'employeur, collectif et uniforme sans contrepartie à un versement des salariés (*et non plus uniquement lors de la mise en place du PERCO à l'instar de l'abondement d'amorçage*).
- **L'augmentation de 5 à 10 jours de congés non pris** pouvant être transférés sur le PERCO en l'absence de CET au sein de l'entreprise (*au lieu de 5 jours actuellement*). Ces jours versés ne seront pas pris en compte dans le plafond de versement volontaire égal au ¼ de la rémunération brute annuelle.

Paroles d'expert

Christophe Juste, directeur du réseau régional d'Inter Expansion-Fongepar

« Dans la gestion pilotée, l'épargnant voit la répartition de ses avoirs évoluer suivant le délai qui le sépare de sa retraite. Exemple, il peut détenir entre 100 % et 80 % d'actions (suivant les grilles) à 25-30 ans de sa retraite et 0 % à 2 ans de sa retraite. Le fléchage automatique des investissements, à défaut de choix du salarié, vers la gestion pilotée, permettra d'accroître la part de détention en actions si le salarié est loin de son échéance retraite, et donc ses perspectives de gains in fine, tout en sécurisant ses avoirs à l'approche de la retraite. »

Des mesures dédiées pour les TPE/PME

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2016

- **Un forfait social réduit à 8%** pour les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place, pour la 1^{ère} fois ou qui n'en ont pas conclu au cours des 5 dernières années, un accord d'intéressement ou de participation. **Ce taux est applicable pendant 6 ans**, même en cas de franchissement de seuil des 50 salariés (sauf situations particulières).

Applicable depuis la publication de la loi

- La modification du seuil d'assujettissement à la participation : le seuil des **50 salariés est constaté pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices** (*et non plus pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré*).
- L'ouverture de la renégociation de l'accord d'intéressement à la **ratification par les 2/3 des salariés**. (*actuellement, la renégociation est possible à la demande uniquement de l'employeur, des OS, du CE*).
- La mise en place ou la prolongation d'un **accord d'intéressement/de participation de branche** jusqu'au 30/12/2017. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer ce ou ces accords de branche.
- Les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, et dont l'effectif vient à dépasser 50 salariés, pourront mettre en place un accord de participation à compter du 3^{ème} exercice clos après le franchissement ce seuil, à condition que l'accord ait été appliqué sans discontinuité durant cette période.

PEI/PERCOI : assouplissement des modalités d'évolution

Désormais, une **simple information suffit à modifier les sources d'alimentation, les supports de placement ainsi que la formule d'abondement**, en l'absence de l'opposition d'une majorité d'entreprises (*contre auparavant la ratification par la majorité des entreprises parties prenantes*).

Une communication salariés améliorée

Applicable depuis la publication de la loi

- La mise à disposition d'un **Livret d'épargne salariale** à l'embauche déclinant uniquement le dispositif propre à l'entreprise (*et non plus l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale prévus par la loi*).
- **Une information sur la prise en charge des frais de tenue de compte** (par l'entreprise ou par le salarié par prélèvements sur ses avoirs) sur l'état récapitulatif transmis lors du départ du salarié de l'entreprise.
- **Des précisions sur la typologie d'entreprises financées dans les règlements des FCPE** (*ceci afin de tenir compte de la nouvelle possibilité d'investir en PME/ETI*).

Assouplissement des contraintes d'investissement dans les FCPE

Applicable depuis
la publication de
la loi

- **L'augmentation de 5 à 10%** de la part investie dans les FCPE du PERCO :
 - o en titres non cotés,
 - o ou en titres de l'entreprise ayant mis en place le PERCO.
- L'ouverture des FCPE à **l'investissement immobilier** avec la possibilité d'investir jusqu'à **30% de leur actif dans un OPCI** (Organisme de Placement Collectif Immobilier) *(contre 10% jusque-là)*.
- La possibilité pour un FCPE d'actionnariat (lors de sa création ou par la suite sur décision du conseil de surveillance) de prévoir **uniquement la capitalisation des dividendes** *(et non plus les 2 options, dividendes capitalisés ou distribués)*.

Focus sur la fiscalité allégée de la Loi Macron

-> **3 taux de forfait social**

8% : il est **destiné à encourager les TPE/PME** à la mise en place d'un accord de participation ou d'intéressement. A noter que tout accord de participation doit être adossé à un plan d'épargne entreprise.

16% : il a pour vocation de favoriser une épargne dédiée à la retraite grâce au PERCO tout en encourageant le financement des PME-ETI. **Toutes les entreprises peuvent avoir accès à ce forfait réduit.**

20% : il reste inchangé en dehors des conditions indiquées par la loi Macron.

-> **Suppression de la contribution de 8,2% sur la fraction de l'abondement supérieure à 2300 euros**

Avec cette mesure et la création de l'abondement périodique à l'initiative de l'employeur, les entreprises se voient encouragées à participer à l'effort d'épargne de leurs salariés. Pour rappel, l'abondement est exonéré de charges patronales (hors forfait social), et déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

Lexique

PME-ETI : Petite et Moyenne Entreprise – Entreprise de Taille Intermédiaire

PEE : Plan d'Epargne Entreprise

PERCO : Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif

PEI-PERCOI : Plan d'Epargne Interentreprises – Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises

FCPE : Fonds Commun de Placement Entreprise

CET : Compte Epargne Temps

OPCI : Organisme de Placement Collectif Immobilier

Inter Expansion-Fongepar, votre partenaire épargne salariale, est membre du groupe Humanis

Humanis, acteur de référence de la protection sociale, occupe aujourd'hui une place prépondérante sur les métiers de la retraite complémentaire, de la prévoyance, de la santé et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste, le groupe Humanis est profondément ancré dans les valeurs de l'économie sociale et entend toujours mieux protéger ses clients, entreprises comme particuliers.