

ARTICLE

PROJET DE LOI "MACRON" - VOLET ÉPARGNE SALARIALE



Droit du travail et de la protection sociale | 03/06/16 | Emmanuelle Barbara Boris Léone-Robin

L'épargne salariale est au cœur du projet de loi « Macron ». Le titre II « investir » prévoit un certain nombre de mesures destinées à simplifier et encourager le recours aux dispositifs d'épargne salariale existants. Sont exposés les principaux points, grandement inspirés du rapport du COPIESAS1 rendu le 26 novembre dernier.

▪ Épargne salariale

Incitations financières – Dès la première présentation du projet de loi, le gouvernement avait clairement affiché sa volonté de développer les mécanismes d'intéressement et de participation au sein des PME de moins de 50 salariés. Dans cette optique, le projet de loi entend moduler le taux du forfait social, réduit de 20 % à 8 % pour les PME de moins de 50 salariés qui concluront un accord de participation ou d'intéressement pour la première fois ou qui n'en ont pas conclu au cours d'une période de cinq ans précédant sa date d'effet. Ce taux dérogatoire serait applicable aux sommes versées pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord et ne serait pas remis en cause en cas de dépassement du seuil de 49 salariés (sauf hypothèses de fusion, absorption, cession ou scission).

Pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, le forfait social serait également réduit à 16 % pour les versements de sommes issues de l'intéressement et de la participation ainsi que pour les abondements de l'employeur effectués sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dont le règlement prévoit une gestion pilotée par défaut et une épargne 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 PME et ETI.

Simplification de l'intéressement et de la participation : vers une fusion des deux dispositifs ? – Outre les incitations financières susmentionnées, le projet de loi apporte également son lot de simplifications. Ainsi, les dates limites de versement des primes de participation et d'intéressement devraient être alignées au « dernier jour du cinquième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés », soit le 31 mai pour un exercice civil. Un taux d'intérêt de retard unique de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées devrait également s'appliquer à compter de cette date. Enfin, le point de départ de l'indisponibilité des sommes bloquées serait également uniformisé pour les deux dispositifs au « premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés ».

Modifications du régime juridique de l'intéressement – Le projet de loi instaure la possibilité pour la majorité des deux tiers des salariés de solliciter la renégociation d'un accord d'intéressement, ratifié à cette majorité, qui prévoirait une clause de tacite reconduction.

Parallèlement, et ce quel que soit le mode de mise en place, il est prévu que les clauses de tacite reconduction auront pour effet de renouveler l'accord pour une nouvelle période de trois ans, soit la durée légale « initiale » d'un accord d'intéressement.

Enfin, à compter du 1er janvier 2016, les sommes issues de l'intéressement devront, si le salarié n'en demande pas le versement, être bloquées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) s'il en existe un dans l'entreprise. Les salariés pourront toutefois solliciter le déblocage exceptionnel des droits issus de l'intéressement, attribués du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017, qui auraient été affectés par défaut dans le PEE, dans un délai de trois mois après avoir été informés du blocage.

Modifications du régime juridique du PERCO – Le projet de loi entend aligner les modalités de mise en place des différents dispositifs d'épargne salariale. Dans cette optique, le PERCO pourrait être mis en place par ratification aux deux tiers des salariés, même en l'absence de délégué syndical ou de Comité d'entreprise.


Les modalités d'alimentation du PERCO seraient encouragées :

- les salariés qui ne bénéficient pas d'un Compte Epargne Temps (CET) auraient la faculté d'affecter 10 jours de congés non pris sur un PERCO, contre 5 jusqu'à présent (ce seuil de 10 jours est actuellement réservé aux versements issus d'un CET).
- si le règlement du plan le prévoit, les employeurs pourront décider de verser un abondement périodique selon les mêmes modalités pour tous les salariés, qu'ils aient ou non alimenté leur plan. Un décret devrait fixer les plafonds annuels de ces versements.

Pour rendre le dispositif plus attractif, la contribution patronale spécifique de 8,2 % sur la fraction d'abondement excédant 2 300 euros par an et par salarié serait supprimée.

Aujourd'hui, les salariés ont la possibilité d'opter pour un système de gestion pilotée de leur épargne, qui leur permet de prendre de moins en moins de risque au fur et à mesure qu'ils approchent de l'âge de la retraite. Cette gestion pilotée deviendrait la règle par défaut.





Amélioration de l'information des salariés – Le projet de loi prévoit désormais expressément que le livret d'épargne salariale devra présenter l'ensemble des dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Le projet de loi impose également la remise de ce livret aux représentants du personnel dans le cadre de la Base de Données Economiques et Sociales établie en application de l'article L. 2323-7-2 du Code du travail.

En outre, l'état récapitulatif remis à chaque salarié quittant l'entreprise devra 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.

Composition du conseil de surveillance des FCPE – La parité du Conseil de surveillance serait remise en cause. Actuellement composé à parité, le projet de loi prévoit qu'il serait constitué pour 2/3 de représentants de salariés porteurs de parts et 1/3 de représentants de l'entreprise.

▪ Actionnariat salarié

Le projet de loi Macron prévoit, afin d'associer plus largement les salariés au destin de leur entreprise, plusieurs assouplissements en matière d'actionnariat salarié. Seules les modifications apportées en matière de charges sociales sont ici exposées. D'autres nouvelles dispositions sont également prévues en droit des sociétés et droit fiscal, notamment en matière d'attribution gratuite d'actions.

Attribution gratuite d'actions : un allègement significatif des charges sociales – La cotisation patronale spécifique fixée aujourd'hui à 30 % devrait être réduite à 20 % et n'être exigible qu'une fois les actions acquises et non à la date de l'attribution.

Cette contribution ne serait pas due lorsque l'attribution est décidée par une société qui n'a procédé à aucune distribution de dividendes depuis sa création et qui répond à la définition européenne de PME, dans la limite de l'attribution, à chaque salarié, d'un montant correspondant au plafond annuel de la sécurité sociale. Cette limite est appréciée en faisant masse des actions dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les trois précédentes.

La cotisation salariale de 10 % serait supprimée, mais partiellement compensée par un assujettissement des gains d'acquisition à la CSG sur les revenus du patrimoine et non plus sur les revenus d'activité, portant le prélèvement total à 15,5 % avec les contributions alignées (CRDS, prélèvement social, contribution additionnelle au prélèvement social et prélèvement de solidarité).

Ces modifications ne seraient pas applicables aux options de souscription d'actions.

▪ Retraites « chapeau »

Initialement envisagé, le projet de loi Macron ne devrait pas interdire les retraites « chapeau » mais les encadrer, une fois encore. Désormais, le versement d'une retraite « chapeau » au bénéfice des mandataires sociaux de sociétés anonymes serait soumis à des conditions de performance.

En outre, le Conseil d'administration ou le Conseil de surveillance déterminera, avant la tenue de l'assemblée générale, l'augmentation annuelle des potentiels droits des bénéficiaires. L'accroissement ne pourra dans ce cadre excéder 3 % de la rémunération annuelle servant de référence au calcul de la rente versée dans le cadre de ces régimes.

Enfin, le projet de loi prévoit également un accroissement des obligations d'information sur ces régimes due aux bénéficiaires tant par les organismes assureurs que par les employeurs.

1 - Conseil d'orientation de la Participation, de l'Intéressement, de l'Epargne Salariale et l'Actionnariat Salarié

Emmanuelle Barbara - Associé

Boris Léone-Robin - Avocat
