



AG2R LA MONDIALE

FICHE  
PRATIQUE

# ÉPARGNE SALARIALE, CE QUI CHANGE AVEC LA LOI MACRON

## L'ESSENTIEL

Votée en juillet 2015, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques est un projet ambitieux qui s'inscrit dans un esprit de réforme et de modernisation du monde du travail et des entreprises. Ses 308 articles témoignent de la diversité de ses champs d'application. Ils vont de la libéralisation du transport par autocar à la mise en place de nouvelles règles concernant le travail dominical en passant par la création du statut de défenseur syndical. Toutefois, l'un des axes

majeurs de cette loi vise à encourager le développement de l'épargne salariale dans les PME-TPE à travers des mesures de simplification et d'incitation fiscale. L'épargne salariale s'impose, plus que jamais, comme un outil essentiel d'attractivité et de fidélisation de ses collaborateurs.

L'offre d'épargne salariale, reconnue comme un levier important de compétitivité des entreprises, profite aujourd'hui essentiellement aux salariés des grandes entreprises. 83% d'entre eux ont accès à ce dispositif contre 20% dans les PME de 10 à 49 salariés et 12% dans celles de moins de 10 salariés. La loi Macron se montre volontariste et incitative en matière d'épargne salariale et s'attaque à ce qui peut freiner sa mise en place dans les PME-TPE à travers deux axes principaux.

### **Allègement de la fiscalité**

Le coût de l'épargne salariale pouvait dissuader les plus petites entreprises de s'engager dans ce dispositif. Le législateur a donc mis en place un certain nombre d'incitations fiscales comme par exemple un forfait social à 8% (contre 20%) pour les entreprises de moins de 50 salariés qui instaurent pour la première fois un plan d'intéressement.

### **Simplification des mécanismes d'épargne salariale**

Autre difficulté rencontrée par les PME, la complexité de la mise en œuvre et de la gestion du dispositif d'épargne salariale. Ainsi, les dates de versement de l'intéressement et de la participation ont notamment été harmonisées.

Par ailleurs, de nouvelles règles s'appliquent désormais au PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif), outil phare de l'épargne salariale.

SOMMAIRE - SEPTEMBRE 2016

02 ALLÈGEMENT DE LA FISCALITÉ

03 SIMPLIFICATION DES  
MÉCANISMES D'ÉPARGNE  
SALARIALE

04 LA LOI MACRON RENFORCE  
L'INFORMATION DES SALARIÉS

# ALLÈGEMENT DE LA FISCALITÉ

**Le forfait social passe de 20 % à 8 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.** Cela concerne 2 types d'entreprises :

- celles qui mettent en place un 1<sup>er</sup> accord de participation ou d'intéressement,
- celles qui instaurent un accord de participation ou d'intéressement alors que leur précédent accord remonte à plus de 5 ans.

**À noter :** ce taux réduit s'appliquera aux sommes versées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et ce pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord. Il demeurera applicable pendant toute cette période même si les effectifs dépassent 50 salariés sauf en cas de fusion ou acquisition.

## UN ENVIRONNEMENT FISCAL PLUS FAVORABLE POUR LE PERCO

Le forfait social passe de 20 % à 16 % pour les sommes issues de l'intéressement, de la participation et de l'abondement versées sur un PERCO. Pour que cette mesure soit applicable, il faut que le PERCO réponde à deux conditions :

- que la gestion pilotée soit l'option de placement par défaut du PERCO,
- que cette gestion pilotée comprennent un FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) détenant au moins 7% de titres éligibles au PEA-PME, compte-titre permettant l'investissement sur des PME et des ETI (Entreprise de taille intermédiaire).

Une contribution patronale de 8,2% devait être versée lorsque l'abondement au PERCO excédait 2300 euros par salarié. Cette contribution a été supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## UNE FISCALITÉ RÉDUITE SUR L'ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTION (AGA)

L'actionnariat salarié renforce l'implication des collaborateurs dans le développement de l'entreprise. La loi Macron encourage le recours à l'AGA en ramenant sa fiscalité au niveau des standards européens :

- les cotisations patronales sont désormais fixées au niveau du forfait social, soit 20 %, et dues lors de l'acquisition par le salarié, avec une franchise de cotisations dans la limite de 38 040 euros par salarié sur 4 ans pour les PME n'ayant jamais versé de dividendes.
- le salarié est désormais soumis à un régime unique : suppression des cotisations salariales, CSG-CRDS fixée à 15,5% et imposition selon le régime des plus-values mobilières.

## LEXIQUE

**L'intéressement et la participation constituent deux formes d'épargne salariale qui permettent d'associer les salariés aux résultats ou performances de l'entreprise. Tandis que la mise en place de l'intéressement est facultative et encadrée par un accord d'une durée de 3 ans, la participation est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés et facultative pour les autres.**

**Gestion pilotée. Pour leur PERCO, les salariés ont le choix entre une gestion libre (ils gèrent eux-mêmes l'affectation de leurs versements sur les fonds proposés par le PERCO) ou une gestion pilotée c'est-à-dire un mode de gestion déléguée.**

## DES ACCORDS DE BRANCHE SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

**Les entreprises de moins de 50 salariés pourront bénéficier d'un dispositif d'intéressement et de participation conclu par leurs branches professionnelles. Ces dernières ont jusqu'au 30/12/2017 pour négocier et mettre en place un accord. Sans initiative de la partie patronale, au plus tard le 31/12/2016, la négociation devra s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'un syndicat représentatif.**

# SIMPLIFICATION DES MÉCANISMES D'ÉPARGNE SALARIALE

## HARMONISATION DES DATES DE VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION

Jusqu'à présent, la date limite des versements de la prime d'intéressement et de la prime de participation n'était pas la même. Depuis la loi Macron, le versement de la participation et/ou de l'intéressement doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, soit le 31 mai pour une entreprise clôturant en décembre. A défaut, le 1<sup>er</sup> jour du sixième mois, l'employeur devra s'acquitter d'intérêts de retard qui correspondent à 1,33 fois le taux de rendement des obligations des sociétés privées.

**À noter :** cette mesure s'applique aux droits attribués au titre des exercices clos après le 7/08/2015.

## INVESTISSEMENT PAR DÉFAUT

Le salarié qui n'exprime pas de choix entre placement et versement de sa prime d'intéressement verra automatiquement celle-ci investie dans le PEE (Plan d'épargne entreprise). Une période transitoire a été prévue par le législateur. Ainsi le bénéficiaire qui n'aura pas indiqué de choix concernant les primes versées entre 1<sup>er</sup>/01/2016 et le 31/12/2017 pourra exceptionnellement en demander le déblocage dans les trois mois suivant son placement par défaut.

## LES NOUVELLES RÈGLES DU PERCO

Elles visent à simplifier sa mise en place dans les plus petites entreprises et à faciliter les versements. Ainsi, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de comité d'entreprise, la ratification par les deux tiers du personnel est envisageable. Par ailleurs, les entreprises pourront désormais effectuer des versements périodiques sur le PERCO de façon unilatérale (c'est-à-dire sans que le salarié ne soit, de son côté, obligé d'effectuer des versements) sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés et du respect d'un plafond annuel. Enfin, les sommes versées dans un PERCO sont affectées à la gestion pilotée en l'absence de choix exprimé par le bénéficiaire.

**À noter :** dans les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne temps, il est désormais possible de verser dans le PERCO 10 jours de repos non pris.

## ASSOUPLISSEMENT DU CALCUL DU SEUIL DE 50 SALARIÉS

**Mettre en place la participation est obligatoire pour toutes les entreprises ayant atteint le seuil de 50 salariés. Le calcul du seuil a été modifié par la loi Macron. Ainsi, depuis le 8/08/2015, le seuil est franchi aux yeux de la réglementation lorsqu'au cours des 3 derniers exercices l'effectif a atteint 50 salariés durant 12 mois consécutifs ou non. Pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement et qui atteignent le seuil de 50 salariés, l'obligation de conclure un accord de participation est reportée au 3<sup>e</sup> exercice clos. Précisons que ce délai n'est accordé aux entreprises que si l'accord d'intéressement est mis en œuvre sans discontinuité pendant cette période.**

## DU NOUVEAU POUR LES FCPE

**La loi Macron supprime une obligation instaurée en 2006 de prévoir pour les FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) d'actionnariat salarié la possibilité de distribuer sur demande expresse du porteur les dividendes ou coupons attachés aux titres inscrits à l'actif du FCPE.**

# LA LOI MACRON RENFORCE L'INFORMATION DES SALARIÉS

Le législateur a introduit de nouvelles obligations de communication auprès des salariés et des représentants du personnel. Ainsi le livret d'épargne salariale remis lors de l'embauche d'un nouveau salarié devra présenter les dispositifs en vigueur dans l'entreprise et non plus tous les dispositifs potentiels. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, l'employeur doit lui remettre

l'état récapitulatif de son épargne en précisant les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte. Par ailleurs, le livret d'épargne salariale doit être communiqué aux représentants du personnel et devra être intégré dans la base de données économiques et sociales (BDES).

