

## Loi Macron pour la croissance et l'activité : mesures adoptées en faveur de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié

L'Assemblée Nationale a adopté en première lecture plusieurs propositions du rapport du Copiesas auquel Fondact a participé activement.

Pour l'essentiel, ces dispositions visent à simplifier et à harmoniser les mécanismes actuels et à renforcer l'attractivité du plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO). Mais, il ne s'agit pas pour autant de la réforme en profondeur initialement annoncée.

Parmi les mesures adoptées, Fondact se félicite de la prise en compte de quelques-unes de ses recommandations.

### Simplification et harmonisation des règles

#### ➤ alignement des règles applicables au placement et au versement de l'intéressement sur celles de la participation

Lorsque le salarié perçoit sa participation ou son intéressement, il a le choix entre retirer ces sommes ou les placer sur son plan d'épargne entreprise. Jusqu'à présent, s'il n'exprime pas son choix, le montant de la participation est automatiquement placé et bloqué, alors que celui de l'intéressement est versé immédiatement et soumis à l'IR.

Désormais, si le salarié ne fait pas connaître son choix, l'intéressement est versé sur son plan d'épargne entreprise par défaut. Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2017, le salarié disposera pendant trois mois d'un droit de rétractation.

#### ➤ date limite de versement de la participation et de l'intéressement

Actuellement, les dates limites de versement aux salariés de leur part de participation et de leur prime d'intéressement ne sont pas les mêmes.

Désormais, le projet de loi prévoit une date unique fixée au premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice, soit le 1<sup>er</sup> juin pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile.

#### ➤ les modalités de mise en place des PEE et des PERCO sont alignées

Actuellement, le PERCO peut être mis en place sur décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations. Désormais, le PERCO peut être institué, comme le PEE, par ratification du personnel.

#### ➤ renforcement du rôle du COPIESAS

Au cours des dernières années, les gouvernements successifs ont abusé des mesures de déblocage anticipé de l'épargne salariale pour nourrir le pouvoir d'achat des salariés.

Le nouveau texte prévoit que le COPIESAS sera consulté avant tout projet gouvernemental de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale.

## **Dispositions propres aux PME et élargissement du champ d'application de l'épargne salariale**

### ➤ baisse du forfait social de 20% à 8% pour les petites entreprises

Le taux du forfait social passerait à 8% pendant 6 ans pour la participation et l'intéressement versés par les PME de moins de 50 salariés mettant en place pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement à partir de 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### ➤ allègement de la procédure de modification des plans d'épargne inter-entreprise (PEI)

Une information des entreprises adhérentes suffit pour valider la modification d'un PEI destinée à le mettre en harmonie avec de nouvelles dispositions législatives et réglementaires ou à certaines dispositions limitativement énumérées, sauf si la moitié des entreprises adhérentes s'y oppose.

## **Plus grande flexibilité d'alimentation des PERCO**

### ➤ réduction du taux de forfait social

Actuellement le taux du forfait social de 20% est uniformément appliqué aux sommes versées aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale.

Le projet de loi prévoit un assouplissement pour les PME. Le taux de 20% est abaissé à 16% sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO, dès lors que les montants sont gérés en gestion pilotée et que les FCPE proposés sont investis au moins à 7% dans des titres d'entreprises éligibles au PEA-PME.

### ➤ gestion pilotée du PERCO par défaut

Actuellement, les PERCO doivent obligatoirement proposer à leurs adhérents un dispositif de gestion pilotée de leur épargne visant à réduire progressivement leur exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche. Mais les salariés qui souhaitent bénéficier de ce dispositif doivent opter expressément en ce sens.

Avec le nouveau texte, la gestion pilotée dans le PERCO devient la norme par défaut à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### ➤ alimentation du PERCO avec les jours de congé non pris

Jusqu'à présent les salariés détenteurs d'un compte épargne temps (CET) pouvaient transférer sur leur PERCO l'équivalent de 10 jours de congés non pris et épargnés sur le CET, dans des conditions fiscales avantageuses. Lorsque l'entreprise n'a pas mis en place de CET, les salariés pouvaient alimenter le PERCO avec des jours de congé non pris, mais dans la limite de 5 jours par an seulement. Le projet de loi met fin à cette différence. Les salariés peuvent verser 10 jours de congé non pris dans les mêmes conditions fiscales avantageuses. Pour mémoire, nous rappelons qu'il s'agit exclusivement des jours de congés qui excèdent vingt-quatre jours ouvrables de congé par an.

### ➤ baisse de la fiscalité sur le PERCO

La contribution patronale de 8,2% sur l'abondement annuel au PERCO dépassant 2300€ créée pour contribuer au financement du fonds de solidarité vieillesse est supprimée.

## Mesures en faveur de l'actionariat

### ➤ attributions d'actions gratuites (AGA) :

Le taux de la contribution patronale sur les AGA est ramené de 30% à 20% de la valeur des actions attribuées et la contribution salariale de 10% est supprimée. En outre, la contribution patronale devra être acquittée au moment où les salariés acquièrent **effectivement** les actions et non plus au moment où les actions sont attribuées comme c'est le cas actuellement et comme Fondact l'avait dénoncé dans sa veille juridique. Les délais d'acquisition et de conservation des actions sont sensiblement réduits, en passant de 2+2 à 1+1 (un an de durée d'acquisition et un an de délai d'inaccessibilité).

Le taux de 20% est supprimé sous certaines conditions pour les PME européennes.

### ➤ attributions de BSPCE :

Les conditions d'attributions des BSPCE sont assouplies. Ainsi, lorsqu'une entreprise détient plus de 75% du capital de sa filiale, elle peut émettre des BSPCE pour les salariés de la filiale afin de les intéresser au capital de l'ensemble.

Fondact émet des réserves sur plusieurs dispositions :

- ✓ les ajustements apportés à la composition des conseils de surveillance ne paraissent pas opportuns. Ils prévoient un passage de 1/2 à 2/3 minimum de représentants salariés dans les conseils et la mise en conformité doit se faire dans les 6 mois suivant la promulgation de la loi.
- ✓ l'absence de prise en compte des recommandations portant sur les petites entreprises (-50 salariés).
- ✓ l'élargissement de l'application des mécanismes d'épargne salariale à la fonction publique.
- ✓ les concessions fiscales sur le forfait social sont également insuffisantes pour réveiller l'appétit des entreprises dans ce domaine.