



Réforme de l'Épargne salariale

Le Comité technique* de l'IPS** dresse un état précis des changements amorcés dans le cadre de la loi Macron.

A - Bilan des propositions contenues dans la Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « Loi Macron ») et votée le 19 février 2015 :

1) Les conseils de surveillance des FCPE passeront de 50% à 2/3 minimum de représentants de salariés porteurs de part. La discussion parlementaire a enrichi cette disposition d'une date d'effet : les FCPE devront se mettre en conformité lors du 1er conseil de surveillance se réunissant à partir de 6 mois après la promulgation de la loi.

2) Les règlements des FCPE devront désormais comporter une information sur le type d'entreprises qu'ils financent et pourront détenir des OPCV.

3) Le PERCO sera largement amélioré :

- la taxe destinée au fonds de solidarité vieillesse de 8,2% sur l'abondement PERCO dépassant 2 300€ serait supprimée ;
- le forfait social sera abaissé à 16% sur Intéressement, Participation et Abondement PERCO affecté au système de gestion pilotée dont les FCPE investiraient à 7% au moins dans des titres d'entreprises éligibles au PEA-PME, et cette gestion pilotée du PERCO sera le choix de placement par défaut à partir du 1er janvier 2016 ;
- les employeurs auront la possibilité de prévoir un abondement unilatéral régulier, collectif et uniforme dans le PERCO, non provoqué par un versement du salarié, et plus seulement un abondement d'amorçage ;
- Le nombre de jours de congés « monétisables » dans le PERCO en épargne retraite ou logement en l'absence de compte épargne temps passerait de 5 à 10 jours. Ces jours, comme ceux issus d'un CET ne seront plus inclus dans le plafond de versement dans les plans d'épargne de 25% de la rémunération brute au titre des versements volontaires et de l'intéressement.

4) L'intéressement versé après le 1er janvier 2016 sera, par défaut, affecté au PEE et non plus perçu immédiatement. Un dispositif de rétractation sera prévu au démarrage de la mesure pour permettre aux salariés concernés de ne pas être pris par surprise.

5) Les dates de versement au plus tard de la Participation et de l'Intéressement sont harmonisées au dernier jour du 5e mois qui suit la clôture, et les intérêts de retard éventuels, démarrant au 1er jour du 6e mois, seront harmonisés au TMO.

6) Les accords d'intéressement devront prévoir des informations précises sur les modalités d'investissement notamment par défaut dans le PEE et les plans d'épargne

7) L'obligation de négociation sur la participation au niveau des branches professionnelles qui avait pris fin en 2009 et n'a pas donné d'effets significatifs, sera rouverte jusqu'à fin 2017.

8) Les modalités de conclusion des PEE et des PERCO seront alignées.

[Visualiser l'article](#)

9) Les modalités de modification des PEI (plans d'Epargne Interentreprises) seront allégées : information des entreprises adhérentes et validité de la modification sauf si plus de la moitié des entreprises adhérentes ne s'y opposent pas.

10) Le livret obligatoire d'épargne salariale ne reprendra plus que les seuls dispositifs en vigueur dans l'entreprise et non tous les dispositifs d'épargne salariale, et son contenu fera désormais partie de la base de données économique et sociale tenue à la disposition des instances représentatives du personnel

11) Les salariés seront informés obligatoirement dans leur état récapitulatif du statut de prise en charge des frais de tenue de compte de leur PEE ou de leur PERCO après leur départ de l'entreprise : payés par l'entreprise ou prélevé sur leurs avoirs

12) Le COPIESAS sera consulté avant tout projet gouvernemental de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

13) Les accords d'Intéressement renouvelables par tacite reconduction le seront pour 3 ans

14) Le taux du forfait social passera 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 après la promulgation de la loi et versant des primes à partir du 1er janvier 2016.

B - L'IPS poursuivra sa mission de sensibilisation auprès des pouvoirs publics notamment pour :

- **La mise à disposition systématique des Plans d'Epargne salariale** (PEE puis PERCO après un temps d'apprentissage), dès lors qu'il y a un dispositif de partage du profit (participation et intéressement), sachant que les salariés resteront libres de ne pas épargner leurs primes s'ils le souhaitent. Ce serait une mesure de bon sens, sans coût important pour les employeurs qui ne seraient aucunement obligés d'abonder.

- **L'alignement du PERCO sur les autres dispositifs d'épargne retraite** (versements personnels libres des salariés déductibles au titre du plafond épargne retraite en contrepartie d'une fiscalisation de la rente à vie optionnelle à la sortie), pour simplifier et faciliter la transférabilité d'une solution retraite à l'autre en fonction du cycle de vie professionnel des citoyens (statut, carrière, dispositifs rencontrés), qui ne sont plus linéaires.

- **La baisse générale du forfait social.** Cette baisse générale serait compensée en perte de recettes par l'augmentation des primes distribuées par toutes les entreprises, notamment celles qui s'équipent, et serait équitable et sans effet de seuil.

- **A défaut, redemander l'extension pour les PME du forfait social réduit à 8% pendant 6 ans** aux abondements dans les PEE et les PERCO, de façon équilibrée en délai pour ne pas inciter les PME à décaler leur équipement en 2016, et le rattrapage pour la durée restant à courir des 6 ans de cet avantage pour les PME vertueuses qui auront eu le « malheur » de s'équiper avant la loi au bénéfice de leurs salariés. En effet, les entreprises commencent souvent par s'équiper en plans d'épargne avec abondement avant de passer à l'intéressement ou à la participation. Et dans épargne salariale, il y a « épargne », longue de surcroît, c'est-à-dire finançant l'investissement et la création d'emploi des entreprises. Les arguments de



complexité ne tiennent pas : l'épargne salariale est un tout : flux de partage du profit ET instrument d'épargne longue associé !

- **Sur le long terme, l'objectif de simplification n'est que partiellement traité**, voire que d'autres sources de complexité apparaissent (3 taux de forfait social, un nouvel effet de seuil à 50 salariés et 6 ans, un placement par défaut de l'intéressement qui est juste mais traité différemment du placement par défaut de la participation, etc...)

- **La simplification de la formule de Participation.**

* **Le Comité Technique** « Epargne Salariale » de l'IPS est composé de Rolland Nino (BDO), Jérôme Dedeyan (Erès), Guy Bonnet (CM CIC), Olivia Rault-Dubois (Fidal) et Claude Villain (Soregor) œuvre depuis mai 2014 à l'amélioration et à la simplification des règles de l'Epargne Salariale.

** **L'IPS (Institut de la Protection Sociale)**, fondé en janvier 2011, constitue un laboratoire et un réservoir d'idées inédit en France pour toutes questions liées à la protection sociale de l'entreprise. **Objectif** : promouvoir collectivement, particulièrement auprès des pouvoirs publics, les réflexions d'experts concernant la définition et la mise en œuvre d'une législation efficace au niveau des systèmes de prévoyance-retraite de la population active. <http://institut-de-la-protection-sociale.fr>