

# Les mesures sociales de la loi MACRON

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite Loi MACRON a été promulguée le 6 août 2015.

## 1 - La modification des règles sur l'épargne salariale

### 1-1 Les mesures relatives à l'intéressement et la participation

#### ✓ **Forfait social abaissé à 8% pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent pour la première fois un accord de participation, d'intéressement, ou qui n'ont pas conclu d'accord dans les cinq ans précédant la date d'effet de l'accord, le taux de forfait social est fixé à 8 % au lieu de 20 % dans le cas général.

Cette disposition sera applicable aux sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ce taux réduit s'appliquera pendant six ans à compter de la date d'effet de l'accord, même si, l'entreprise atteint ou dépasse l'effectif de 50 salariés, sauf si cet accroissement d'effectif résulte d'une fusion ou de l'absorption d'une entreprise ou d'un groupe.

#### ✓ **Affectation par défaut des sommes issues de l'intéressement dans le PEE**

Jusqu'à présent, lorsqu'un salarié est informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement mais n'indique pas ce qu'il souhaite en faire, ces sommes lui étaient directement versées.

Désormais, dans cette hypothèse, l'intéressement sera au contraire affecté dans le plan d'épargne entreprise (PEE) s'il existe.

Ce dispositif sera applicable aux droits à intéressement attribué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Néanmoins, à titre transitoire, pour le droit à intéressement attribué entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2017, le salarié bénéficiera d'une possibilité de rétractation.

Il pourra ainsi demander le déblocage de son intéressement dans les trois mois suivant la notification de son affectation sur le PEE.

Les droits correspondants seront dans ce cas calculés sur la base de la valeur liquidative applicable à la date de la demande de rétractation.

✓ **Harmonisation des dates limites de versement de l'intéressement et de la participation**

Jusqu'à présent, l'employeur devait verser les droits à intéressement au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice.

Le versement de la participation s'effectuait quant à lui au plus tard le dernier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice.

La loi prévoit une seule date de versement pour les deux dispositifs :

- le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice.

Ainsi, lorsque l'exercice correspond à l'année civile, l'intéressement et la participation doivent être versés au plus tard le 31 mai.

✓ **Obligation de négocier en matière d'intéressement et de participation au niveau des branches**

La loi prévoit un cycle de négociations, en laissant aux branches jusqu'au 30 décembre 2017 pour négocier un régime de participation.

Les branches sont également priées de négocier un régime d'intéressement avant le 31 décembre 2017, régime qui devrait être adapté aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés au sein de la branche.

A défaut d'initiative de la partie patronale au 31 décembre 2016, la négociation s'engagera dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

✓ **Franchissement du seuil de 50 salariés : dispense de conclusion d'un accord de participation**

Lorsqu'une entreprise ayant déjà conclu un accord d'intéressement franchi le seuil de 50 salariés, elle est dispensée de négocier un accord de participation pendant trois ans.

✓ **Participation : modification de l'appréciation du seuil d'assujettissement.**

Désormais, la condition d'effectif de 50 salariés s'appréciera sur trois exercices.

L'obligation de mettre en place un accord de participation ne sera ainsi effective que si l'entreprise a employé au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices.

Auparavant, un accord de participation devait être mis en place dès que l'effectif de 50 salariés était atteint pendant six mois au moins consécutifs ou non au cours de l'exercice.

## 1-2 mesures relatives au PERCO

- **forfait social à 16 % pour les versements effectués sur un Perco**
- **suppression de la contribution spécifique patronale**

Jusqu'à présent, les abondements patronaux donnaient lieu au versement d'une contribution de 8,2 %.

Cette contribution est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

- **Possibilité d'abondement unilatéral.**

Désormais l'employeur pourra abonder le PERCO librement et indépendamment de tout versement du salarié.

Néanmoins, tous les salariés doivent bénéficier du même montant d'abondement et la périodicité des versements doit être précisée dans le PERCO.

- **Mise en place du PERCO par référendum**

Les modalités de mise en place sont désormais identiques à celle du PEE : la ratification par les deux tiers du personnel devient envisageable dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de comité d'entreprise et dans celles où la négociation n'a pas abouti.

- **Augmentation du nombre de jours de repos non pris dans le PERCO**

Dans les entreprises sans compte épargne temps (CET), les salariés peuvent verser sur le PERCO des sommes correspondant à des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours. Jusqu'à présent ce nombre était limité à cinq jours.

- **gestion pilotée du PERCO**

Les adhérents ont le choix entre au moins trois supports d'investissement différent et doivent pouvoir choisir, à l'approche la retraite, un investissement peut risquer.

À défaut de choix de l'adhérent, les versements dans le PERCO seront épargnés sur le support d'investissement le moins risqué.

## **1-3 les mesures relatives aux livrets d'épargne salariale**

### **➤ Contenu du livret d'épargne salariale.**

Le livret d'épargne remis à l'embauche doit présenter les dispositifs d'épargne salariale existant dans l'entreprise.

Il doit être transmis aux nouveaux embauchés mais également être porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant via la base de données économique et sociale.

### **➤ État récapitulatif du livret d'épargne salariale complété**

Il est déjà prévu que le salarié, lorsqu'il quitte l'entreprise, reçoive un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées.

Désormais, cet état devra également préciser que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par prélèvements sur les avoirs.

## **1-4 Mesure relative au plan d'épargne interentreprises (PEI)**

### **➤ Modification du PEI facilité**

La modification d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) nécessite l'accord de toutes les entreprises adhérentes.

Mais un mécanisme simplifié d'adoption est désormais prévu lorsque la modification ne concerne que les modalités d'alimentation, d'affectation des sommes versées et d'abondement du PEI : il suffit d'informer les entreprises de la modification.

Cette modification sera adoptée en l'absence d'opposition majoritaire des entreprises parties prenantes dans le mois suivant la date d'envoi de l'information.