

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Épargne salariale : les mesures de la loi "Macron" peuvent s'appliquer

Décret 2015-1606 du 7-12-2015

Un décret permet l'application effective au 1er janvier 2016 de certaines mesures relatives à l'épargne salariale prévues par la loi 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi « Macron ». C'est le cas par exemple de l'affectation par défaut de l'intéressement à un plan d'épargne salariale.

Accords d'intéressement

A compter du 1er janvier 2016, l'intéressement est affecté par défaut sur le PEE

Selon l'article L 3315-2 du Code du travail, dans sa rédaction applicable au 1er janvier 2016, les sommes réparties au titre de l'intéressement sont affectées par défaut à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) si le bénéficiaire n'en demande ni le versement immédiat en tout ou partie ni l'affectation au plan d'épargne. L'accord d'intéressement doit préciser les conditions de cette affectation par défaut ainsi que les modalités d'information des bénéficiaires.

L'information sur le versement par défaut de l'intéressement au PEE/PEI est organisée.

L'accord d'intéressement doit prévoir l'information de chaque bénéficiaire notamment sur les points suivants (C. trav. art. R 3313-12, I nouveau) :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
- le montant dont il peut demander le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- l'affectation de ces sommes au PEE ou au PEI dès lors que l'un ou l'autre plan a



été mis en place au sein de l'entreprise en cas d'absence de demande de sa part, conformément aux dispositions de l'article L 3315-2 du Code du travail.

L'accord doit également préciser la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué au titre de l'intéressement : voir ci-après.

Lors du versement de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise au salarié et doit notamment comporter le montant global de l'intéressement et celui des droits attribués à l'intéressé. Dorénavant, cette fiche doit également mentionner (C. trav. art. D 3313-9 modifié) :

- le délai à partir duquel les droits à intéressement investis sur un plan d'épargne salariale sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut de l'intéressement au plan d'épargne d'entreprise, en application de l'article L 3315-2 du Code du travail.

Le bénéficiaire dispose de 15 jours pour demander le versement de l'intéressement

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé (C. trav. art. R 3313-12, II nouveau).

En l'absence de stipulation conventionnelle, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement (C. trav. art. R 3313-12, II nouveau).

L'intéressement affecté à un plan d'épargne est bloqué pour la durée prévue par le plan

Si le bénéficiaire ne demande pas le versement des sommes lui revenant au titre de l'intéressement, et lorsque l'entreprise a mis en place un PEE ou, le cas échéant, un PEI, ces sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan (C. trav. art. R 3313-12, II nouveau).

Un droit de rétractation temporaire est ouvert après l'affectation par défaut

S'agissant des droits à intéressement attribués entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017, certains bénéficiaires disposent d'un droit de rétractation puisqu'ils peuvent demander le déblocage de l'intéressement dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son affectation sur un plan d'épargne salariale. Cette mesure ne concerne que les droits affectés par défaut à de tels plans (Loi 2015-990 du 6-8-2015 art. 150, III).

L'affectation par défaut de l'intéressement et donc le droit de rétractation ne concernent que les salariés et, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, les chefs d'entreprise. Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales, et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise sont exclus de cette mesure alors qu'ils peuvent bénéficier de l'intéressement dans les entreprises en cause (C. trav. art. L 3315-2 et Loi 2015-990 du 6-8-2015, art. 150).

Il est précisé que la demande doit être présentée dans un délai de 3 mois à compter de la notification de l'affectation de l'intéressement dans le PEE, ou à défaut dans le plan d'épargne du groupe ou, en l'absence de l'un et l'autre de ces plans, dans le plan d'épargne interentreprises.

La levée anticipée intervient sous la forme d'un versement unique. Si l'entreprise avait abondé l'affectation de l'intéressement au plan d'épargne, les droits générés sont reversés à l'entreprise par le teneur de compte-conservateur.

Les droits du bénéficiaire comme de l'entreprise sont calculés sur la base de la première valeur liquidative applicable à compte de la date de la demande de liquidation (Décret 2015-1606 du 7-12-2015 art. 5).

Le droit de rétractation ne se confond pas avec le déblocage anticipé des sommes affectées au plan d'épargne. Alors que dans ce second cas, le régime fiscal de faveur, dont bénéficie l'intéressement versé au sein d'un plan d'épargne, reste applicable aux sommes ainsi redevenues disponibles, cela ne sera pas le cas, à notre avis, pour les sommes résultant de la mise en œuvre de la rétractation ni, le cas échéant, pour les intérêts produits durant leur courte période de blocage, en application des articles L 3315-2 du Code du travail et 163 bis B, II du CGI.

L'affectation des sommes au sein du PEE à défaut de disposition dans le règlement est prévue

Si le règlement du PEE ne détermine pas l'affectation des sommes versées en son sein, elles le sont à une Sicav ou à un fonds d'épargne salariale présentant le profil d'investissement le moins risqué dans le PEE ou, à défaut, dans le plan d'épargne du groupe. En l'absence de l'un et de l'autre de ces plans, elles sont affectées dans le PEI si un tel plan a été mis en place (C. trav. art. R 3332-13-1 nouveau).

A cet effet, le règlement du plan d'épargne doit, lors de son dépôt auprès de la Direccte à compter du 1er janvier 2016, être accompagné des annexes relatives aux critères de choix et à la liste des instruments de placement (C. trav. R 3332-4 modifié).

Selon l'administration que nous avons contactée, cette disposition a vocation à concerner tous les versements effectués sur un plan d'épargne salariale et, en particulier, les sommes issues de l'intéressement qui y sont affectées par défaut. Si les accords d'intéressement doivent prévoir les conditions de cette affectation (C. trav. art. L 3315-2), le dispositif supplétif permet l'entrée en vigueur de cette mesure à compter du 1er janvier 2016 même si les accords ne sont pas modifiés à cette date.

Les deux tiers des salariés peuvent demander la renégociation d'un accord d'intéressement

Les accords d'intéressement peuvent contenir une clause de tacite reconduction. Depuis le 8 août 2015, toutes les parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement peuvent demander la renégociation de l'accord dans un délai de 3 mois avant sa date d'échéance afin de s'opposer à sa reconduction. Avant le 8 août 2015, la majorité des deux tiers des salariés, qui peut ratifier un accord d'intéressement, ne pouvait pas en demander la renégociation.

L'INTERESSEMENT EXPLIQUÉ A MA SEUR ANNE



Il est désormais précisé que lorsque cette majorité de salariés demande la renégociation, cette demande est formalisée par la production de l'un des documents suivants (C. trav. art. D 3313-7-1 modifié) :

- l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires ;
- un procès-verbal rendant compte de la consultation.

Plans d'épargne

L'avenant modifiant le PEI selon la procédure simplifiée doit être déposé

Depuis le 8 août 2015, l'article L 3333-7 du Code du travail prévoit une procédure unique de modification des PEI instaurés entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouverts à l'adhésion d'autres entreprises. Cette procédure s'applique lorsqu'il s'agit d'intégrer des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan ou de nouvelles dispositions relatives à la nature des sommes pouvant y être versées, aux différentes possibilités d'affectation ou à la liste des différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels les entreprises peuvent opter.

Un nouvel article R 3333-6 du Code du travail précise que l'avenant conclu en application de cette procédure est déposé à la Direccte auprès de laquelle a été déposé le règlement du plan d'épargne.

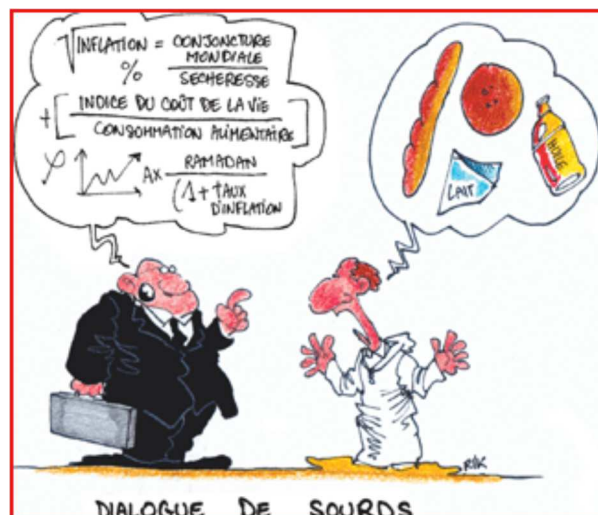
Aucun délai n'est prévu pour le dépôt de l'avenant. A notre sens toutefois, l'article R 3333-6 du Code du travail se référant à la « conclusion d'un avenant », ce dernier ne devrait pouvoir être déposé qu'une fois passé le délai d'un mois au cours duquel les entreprises parties prenantes peuvent s'opposer à la modification du PEI.

La participation affectée par défaut au Perco est gérée selon un mode sécurisé

Jusqu'au 31 décembre 2015, les sommes issues de la participation et affectées par défaut au Perco le sont selon les modalités décidées par ce plan. A défaut de dispositions sur ce point dans le Perco, l'orientation des sommes est déterminée par l'article R 3334-1-1 du Code du travail. A compter du 1er janvier 2016, la loi impose que les sommes issues de la participation affectées par défaut au Perco le soient selon le mode de gestion sécurisée que ce plan doit prévoir (C. trav. L 3324-12 modifié). L'article R 3334-1-1 du Code du travail est adapté en conséquence.

Ainsi, à compter de cette date, les sommes issues de l'affectation par défaut de la participation seront gérées selon l'allocation sécurisée organisée par le Perco, peu important que le règlement de ce plan prévoie une modalité différente de gestion pour ces sommes.

Lorsque plusieurs Perco ont été mis en place dans l'entreprise, les sommes sont affectées au Perco de l'entreprise ou, à défaut, au Perco du groupe. En l'absence de l'un et de l'autre du plan, les sommes sont affectées dans le Perco-interentreprises (C. trav. R 3334-1-1 modifié).



Versements initial et périodique de l'employeur au Perco ne peuvent dépasser 2% du Pass

La loi du 6 août 2015 offre la possibilité à l'employeur d'effectuer des versements périodiques sur le Perco, si le règlement le prévoit et sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés (C. trav. art. L 3334-6 modifié). Comme le versement initial, cette alimentation à l'initiative de l'entreprise est indépendante de tout versement des salariés sur ce plan.

Le décret précise que le montant total des deux versements de l'employeur ne peut excéder 2 % du plafond annuel de sécurité sociale (Pass). Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond de l'abondement de l'entreprise prévu par le règlement et celui égal à 16 % du plafond annuel de sécurité sociale fixé à l'article R 3334-2 du Code du travail (C. trav. art. D 3334-3-2 modifié).

Règles communes aux différents dispositifs

La date limite de versement de l'intéressement et de la participation est modifiée

La date limite de versement de la participation et de l'intéressement a été modifiée par la loi Macron et fixée pour ces deux dispositifs au dernier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel ils sont versés (C. trav. art. L 3324-10 et L 3314-9 modifiés). En cas de versement tardif de l'intéressement, le taux de l'intérêt de retard, harmonisé avec celui déjà prévu pour la participation, est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (C. trav. art. L 3314-9 modifié).

S'agissant de l'intéressement, le nouvel article D 3313-13 du Code du travail précise que lorsqu'un bénéficiaire en demande le versement ou lorsqu'il est affecté à un plan d'épargne salariale, l'entreprise effectue ce versement avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul au titre duquel l'intéressement est dû. Lorsque cet exercice de calcul est inférieur à 12 mois, le versement intervient avant le premier jour du troisième mois (C. trav. D 3313-13 nouveau).



Passé ces délais, l'entreprise complète ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Les intérêts sont versés en même temps que le principal (C. trav. D 3313-13 nouveau).

De nombreuses dispositions réglementaires relatives à la participation sont modifiées afin de tenir compte du report de la date limite de versement ainsi que de la nouvelle période d'appréciation de la condition d'effectif entraînant l'assujettissement obligatoire à ce dispositif (Décret art. 2). Livret d'épargne salariale : un contenu recentré sur l'entreprise

En application de l'article L 3341-6 du Code du travail modifié par la loi du 6 août 2015, le contenu du livret d'épargne salariale est recentré sur l'entreprise. Alors que ce document devait rappeler tous les dispositifs d'épargne salariale, il ne doit présenter, à compter du 1er janvier 2016, que les dispositifs mis en place dans l'entreprise (C. trav. art. R 3341-5 modifié).

Départ de l'entreprise : la charge des frais de tenue de compte-conservation doit être fixée

Un état récapitulatif est remis à tout bénéficiaire quittant l'entreprise. Depuis la loi du 6 août 2015, ce document doit préciser à qui incombe la charge des frais de tenue de compte-conservation (C. trav. L 3341-7 modifié).

A compter du 1er janvier 2016, l'état récapitulatif doit mentionner la prise en charge éventuelle par l'entreprise des frais de tenue de compte-conservation lorsque le bénéficiaire n'a pas demandé la liquidation de ses avoirs et se trouve dans l'une des situations suivantes : rupture du contrat de travail, cessation de son activité d'entrepreneur individuel, fin du mandat social et perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (C. trav. art. R 3341-6 modifié).

Dans le cas où ceux-ci incombent au bénéficiaire, l'état récapitulatif précise les modalités de prise en charge, notamment si, en application de l'article R 3332-17 du Code du travail, ils sont perçus par prélèvement sur les avoirs dans les conditions fixées par le règlement du plan ou, à défaut, par le règlement du fonds.

Bénéficiaire « introuvable » : le délai pour réclamer l'épargne salariale est réduit

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas être joint à la dernière adresse qu'il a indiquée, les articles D 3313-11

(intéressement), D 3324-37 et D 3324-38 (participation et épargne salariale) du Code du travail organisent la gestion de ces sommes et le délai pendant lequel l'intéressé peut les réclamer.

Ces textes prévoient que l'entreprise tient les sommes à la disposition de leur bénéficiaire pendant un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations ou bien, s'agissant de la participation investie en parts de fonds communs de placement ou en actions de Sicav, conservées par l'organisme qui en est chargé. Le bénéficiaire peut les réclamer pendant un certain délai. Actuellement égal à 30 ans, ce délai est, à compter du 1er janvier 2016, réduit à 20 ans, ou 27 ans en cas de décès du bénéficiaire. Ce délai court, le cas échéant, à compter de la date du dépôt de ces sommes à la Caisse des dépôts et consignations.

Ces délais sont fixés par l'article L 312-20, III du Code monétaire et financier. Les articles D 3313-11, D 3324-37 et D 3324-38 du Code du travail sont modifiés afin d'y renvoyer.

