

La loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Épargne salariale – Actionnariat salarié



Analyse réalisée par :

Gérard Kesztenbaum,
Avocat

Olivia Rault-Dubois,
Avocat associé,
Cabinet Fidal



ÉPARGNE SALARIALE ET ACTIONNARIAT SALARIÉ : LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS DE LA LOI MACRON

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 (JO du 7 août), dite « loi Macron », n'a pas apporté de bouleversements majeurs aux règles juridiques relatives à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié.

Cependant, elle a harmonisé différentes dispositions touchant à la mise en place et au fonctionnement des dispositifs d'épargne salariale, notamment l'intéressement et la participation. Elle a aussi simplifié certaines règles. Mais parfois, le souhait du législateur de favoriser le développement de l'épargne salariale par des mesures temporaires ou définitives conduit à complexifier d'autres dispositions. Il en est notamment ainsi du forfait social.

Elle a également supprimé la contribution de 8,2 % assise sur la part de l'abondement au PERCO excédant 2 300 €.

En définitive, c'est le régime des attributions d'actions gratuites qui a le plus bénéficié de l'attention du législateur : il est devenu plus simple, plus libéral et moins taxé.

I. ÉPARGNE SALARIALE

DISPOSITIONS PRISES EN VUE D'HARMONISER LES RÉGIMES DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION

Date ultime du versement de la prime d'intéressement et des droits à participation

La date ultime de versement de la prime d'intéressement est modifiée pour mettre en harmonie les dispositions relatives à l'intéressement avec celles qui s'appliquent en matière de participation. Elle est ramenée du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice au dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice (art.153). Ainsi, si l'exercice correspond à l'année civile, la date ultime de versement revient du 31 juillet au 31 mai.

Pour réaliser cette harmonisation, la date à laquelle doivent être affectés les droits à participation des salariés est reportée du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice (art.153). Cette dernière modification devra être complétée par un décret d'application.

Intérêts de retard

Le taux de l'intérêt de retard dû aux salariés en cas de versement tardif d'une prime d'intéressement, jusqu'à présent égal au taux de l'intérêt légal, est aligné sur le régime applicable à la participation et donc remplacé par le taux moyen des obligations émises par les sociétés privées (TMOP) majoré de 33 %.

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur à compter du premier exercice clos après la publication de la loi.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS

Affectation par défaut des primes d'intéressement

L'article L.3315-2 du Code du Travail (CdT) est ainsi complété(art.150) : si un salarié ou un autre bénéficiaire (chef d'entreprise) ne demande ni le versement en tout ou partie de la prime d'intéressement qui lui revient, ni son affectation à un PEE (ou à un PEI ou à un PERCO), son intéressement est affecté au PEE (ou à un PEI ou à un PERCO) dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement. Pour autant, le PEE ne devient pas obligatoire dans les entreprises qui ne sont pas soumises à la participation.

L'accord doit préciser les modalités d'information du salarié. S'il ne le fait pas, ces conditions et modalités sont déterminées par décret (à paraître).

Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Cependant, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017, le salarié pourra solliciter le déblocage de son intéressement dans un délai de trois mois après la notification de son affectation sur un plan d'épargne salariale.

Cette modification est susceptible d'entraîner un changement de la nature de cette affectation au regard de la définition des versements volontaires au PEE.

Renouvellement par tacite reconduction d'un accord d'intéressement

Le dernier alinéa de l'article L.3312-5 du Code du Travail est modifié par l'article 166 de la loi pour préciser que le principe du renouvellement par tacite reconduction d'un accord d'intéressement ne s'applique que pour une durée de trois ans.

En outre, le texte du deuxième alinéa de l'article L.3312-5 est modifié pour permettre aux salariés qui ont approuvé l'accord à la majorité des deux-tiers de demander à l'employeur sa renégociation. L'administration en précisera sans doute prochainement les modalités pratiques.

Mise en place de l'intéressement par accord de branche

L'article L.3312-2 est modifié (art.155) pour permettre aux branches de conclure des accords d'intéressement de branche réservés aux entreprises employant moins de 50 salariés (applicables sur option des entreprises) avant le 30 décembre 2017.

À défaut d'initiative par la partie patronale au sein d'une branche, au plus tard le 31 décembre 2016, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Appréciation du seuil d'effectif pour l'obligation de mettre en place la participation

Le législateur a retenu une proposition de FONDACT relayée par le COPIESAS qui aligne les modalités d'appréciation du seuil d'effectif pour la mise en place de la participation (50 salariés) sur celle du comité d'entreprise (art.158).

Dorénavant, le seuil de 50 salariés est considéré comme ayant été franchi si l'entreprise a employé 50 salariés ou plus pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices. Si tel est le cas, la participation doit être mise en place au titre du troisième exercice suivant le franchissement définitif du seuil, l'accord pouvant être conclu jusqu'à la clôture de l'exercice suivant (c'est-à-dire, le 4^e exercice suivant le premier exercice marquant le point de départ du décompte du franchissement du seuil).

À défaut de précision dans le texte, cette règle s'applique à compter du lendemain de la publication de la loi, donc y compris aux exercices en cours le lendemain de la publication de la loi (c'est-à-dire le 8 août 2015).

Mise en place de la participation si un accord d'intéressement existe déjà

L'article L.3322-3 du Code du Travail relatif aux conditions de mise en place d'un accord de participation dans une entreprise qui franchit le seuil de 50 salariés alors qu'un accord d'intéressement s'applique déjà est modifié par l'article 156 de la loi. La mise en place est désormais différée jusqu'au troisième exercice clos après le franchissement du seuil de 50 salariés si l'accord d'intéressement est appliqué sans discontinuité pendant cette période et non plus jusqu'au terme de l'accord d'intéressement.

Mise en place de la participation par accord de branche

Une disposition issue de la loi 2006-1770 du 30 décembre 2006 (art.9) permettait aux branches professionnelles d'offrir à leurs entreprises la possibilité d'appliquer un accord de branche préexistant et ce, jusqu'au 30 décembre 2009. Très peu de branches ont adopté un tel dispositif (BTP, transports).

Le législateur ouvre une nouvelle période de négociation jusqu'au 30 décembre 2017. À défaut d'initiative de la partie patronale avant le 31 décembre 2016, la négociation s'engage dans les 15 jours de la demande émanant d'une organisation syndicale représentative (art.154).

Affectation par défaut au PERCO

L'article L.3324-12 du Code du Travail relatif à l'affectation par défaut de la quote-part des droits à participation d'un salarié précise que, à compter du 1^{er} janvier 2016, celle-ci devra être investie selon l'allocation permettant la réduction des risques financiers (art.151).

PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

Mise en place du PEE

L'article 157 de la loi modifie l'article L.3332-3 du Code du Travail relatif à la mise en place du PEE par accord avec le personnel en y insérant un renvoi dépourvu de toute ambiguïté au régime de la mise en place de la participation prévu par l'article L.3322-6.

Fonds Communs de Placement d'Épargne Salariale

L'article L.3332-17 est complété par l'article 159 de la loi pour intégrer dans les FCPE d'épargne salariale les OPCVM de placements immobiliers.

PEI

Modifications d'un PEI

Ces règles sont souvent critiquées pour leur lourdeur par les sociétés de gestion. L'article L.3333-7 du Code du Travail a donc été amendé par l'article 160 de la loi nouvelle : un avenant de mise en harmonie du PEI avec de nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires pourra être valablement conclu si cette modification fait l'objet d'une simple information des entreprises adhérentes.

Mais cette modification ne s'appliquera que si la majorité des entreprises parties prenantes ne s'y oppose pas dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de l'information et pour chaque entreprise adhérente à compter du premier exercice ouvert suivant cette même date d'envoi.

PERCO

Versements autonomes de l'entreprise sur le PERCO

L'article L.3334-6 du Code du Travail relatifs aux versements sur le PERCO est modifié (art.152) pour permettre à l'entreprise, en sus du versement initial de l'entreprise hors de tout versement du salarié, d'effectuer « périodiquement » d'autres versements autonomes au profit de ses salariés.

Cette possibilité est soumise à un certain nombre de conditions : les versements doivent être uniformes (c'est à dire absolument égaux), respecter un plafond annuel qui sera fixé par décret (en préparation) et leur périodicité doit être précisée dans le règlement du plan.

Ces versements bénéficient du régime social et fiscal de faveur attaché à l'abondement, dont ils doivent respecter les principes.

Mise en place du PERCO

Le texte modifié de l'article L.3334-2 du Code du Travail (art.161) relatif à la mise en place du PERCO clarifie incontestablement le dispositif existant et autorise donc désormais, sans ambiguïté, la ratification d'un projet de règlement par la majorité des 2/3 des salariés. Les modalités de mise en place du PERCO sont désormais identiques à celles du PEE.

Alimentation du PERCO en jours de congé

Le nombre de jours de congé qu'un salarié qui ne bénéficie pas d'un compte épargne temps peut affecter au PERCO est porté de 5 à 10 (art.162).

Règlementation des FCPE spécifiques au PERCO

La composition des actifs des FCPE susceptibles de figurer dans un PERCO est modifiée par l'article 149 III de la loi. Le taux de détention par ces FCPE de titres non cotés ou de titres d'une entreprise appartenant à un groupe si un PERCO-G a été mis en place est porté de 5 à 10 %.

DISPOSITIONS COMMUNES

Information des salariés : livret d'épargne salariale

Les dispositifs d'épargne salariale décrits dans le livret d'épargne salariale sont désormais limités aux seuls dispositifs existants dans l'entreprise (art.163). En outre, il doit être communiqué aux représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales.

État récapitulatif

L'état récapitulatif que l'entreprise a l'obligation de remettre à chaque bénéficiaire quittant l'entreprise (art.L.3341-7 du CdT) doit préciser si les frais de tenue de compte-conservation (PEE et/ou PERCO) sont pris en charge par l'entreprise ou prélevés sur les avoirs (art.164).

COPIESAS

Le Gouvernement devra saisir le COPIESAS de tout projet de loi ou d'ordonnance relatif à un déblocage de l'épargne salariale (art.165), mais il ne sera pas tenu à se conformer à ses avis.

FORFAIT SOCIAL

Depuis la loi de finances rectificative pour 2012 (loi n°2012-958 du 16 août 2012) le taux normal du forfait social est fixé à 20 %. Mais un taux réduit à 8 % s'applique aux contributions des employeurs destinées au financement des prestations de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et ayants-droits. La nouvelle loi (art.171) remanie quelque peu ces dispositions avec effet du 1^{er} janvier 2016 (ce nouveau régime s'appliquera aux sommes versées à compter de cette date).

Extension du taux réduit du forfait social

Le taux réduit de 8 % est étendu par la nouvelle loi aux versements de droits à participation ou de primes d'intéressement. Mais cette extension est exclusivement réservée aux entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'instituer la participation, c'est-à-dire aux seules entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Ce taux réduit s'appliquera aux entreprises employant moins de 50 salariés qui instituent pour la première fois la participation ou l'intéressement, ou qui n'ont pas conclu d'accord de participation ou d'intéressement au cours des 5 ans précédant la conclusion de l'accord.

Ce taux s'applique pendant une durée de six ans à compter de la date d'effet de l'accord. Ensuite, l'entreprise devra appliquer le taux normal de 20 %. Mais il continuera à s'appliquer si l'entreprise se trouve soumise à la participation à titre obligatoire au cours de ces six années, sauf si l'accroissement de l'effectif résulte d'une fusion.

Création d'un taux intermédiaire

Par ailleurs, l'article 149 de la loi crée un taux intermédiaire de 16 % applicable aux versements des primes d'intéressement et des droits à participation sur un PERCO, ainsi qu'à l'abondement de l'entreprise lorsque les sommes recueillies sont affectées par défaut dans les OPCVM les moins risqués (désensibilisation progressive au risque) et que l'allocation de l'épargne est affectée à des FCPE qui comportent au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Ces dispositions doivent être complétées par un décret (en préparation).

SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION DE 8,2 % ASSISE SUR L'ABONDEMENT AU PERCO

La contribution patronale de 8,2 % au Fonds de Solidarité Vieillesse assise sur la part de l'abondement au PERCO, excédant 2 300 € est abrogée avec effet du 1^{er} janvier 2016 (art.148).

II. ACTIONNARIAT SALARIÉ

LE NOUVEAU RÉGIME DES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES

L'article 135 de la loi modifie profondément et assouplit le régime juridique, fiscal et social des attributions d'actions gratuites (AGA) susceptibles d'être réalisées par les sociétés par actions.

Les nouvelles modalités d'attribution et de conservation des actions gratuites

La durée légale d'acquisition des actions gratuites est ramenée de deux ans à un an et l'AGE peut fixer librement la durée minimale de conservation. Mais le cumul des périodes d'acquisition et de conservation ne peut être inférieur à deux ans (au lieu de quatre ans dans le régime antérieur).

Par ailleurs, l'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié qui ne peut être supérieur à un rapport de un à cinq, est désormais limité aux opérations excédant 10 % ou 15 % du capital social.

Le régime fiscal et social des AGA pour les bénéficiaires

L'avantage dont les salariés bénéficient du fait de l'acquisition d'actions gratuites ne sera plus imposé comme un salaire, mais comme une plus-value mobilière. Il sera donc soumis au barème de l'IR, après application de l'abattement en fonction de la durée de détention.

Dès lors, cet avantage sera désormais soumis à la CSG applicable aux revenus du patrimoine et non plus au taux de la CSG applicable aux revenus d'activité ou de remplacement. Il sera donc aussi soumis aux prélèvements sociaux au taux de 15,5 %. Mais les salariés bénéficiaires n'acquitteront plus la contribution salariale au taux de 10 %.

Le régime social des AGA pour les entreprises

Le taux de la contribution patronale sur les AGA est ramené de 30 à 20 % (mais reste fixé à 30 % sur les stock-options).

Par ailleurs, la loi revient sur une anomalie souvent dénoncée : la contribution patronale était jusqu'à présent acquittée par les entreprises au moment de l'attribution des actions gratuites et non pas au moment de leur acquisition effective par les salariés.

La contribution pouvait donc fort bien être payée à l'Urssaf sur des actions qui ne voyaient jamais le jour (ex. : disparition de la société émettrice, AGA soumise à des conditions).

La contribution sera désormais versée à l'Urssaf au moment de l'acquisition effective de ces actions par les bénéficiaires.

Enfin, certaines entreprises seront exonérées de cette contribution : les ETI et les PME qui n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis trois exercices (ETI), soit depuis leur création (PME). Mais cette exonération est limitée à un PASS par salarié bénéficiaire.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent à compter de l'AGE ayant autorisée une AGA postérieurement à la publication de la loi.

Taux de détention du capital par les salariés et désignation d'un administrateur salarié

Jusqu'à présent, les actions gratuites détenues au nominatif - sauf si elles avaient été affectées à un PEE - et au-delà de leur période d'incessibilité n'étaient pas prises en compte pour apprécier, dans les sociétés cotées, la règle du seuil des 3 % du capital à partir duquel la désignation d'un ou plusieurs administrateurs est obligatoire. Il en était de même des actions acquises à l'occasion d'un processus de privatisation.

Désormais les actions gratuites doivent être prises en compte pour la détermination de ce taux (art.135 III de la loi modifiant l'art.L.225-102 du Code de Commerce).

Modifications des dispositions relatives aux BSPCE

La loi (art.141) assouplit les conditions d'attribution des BSPCE en faveur des entreprises de création récente s'engageant dans la création de filiales contrôlées à hauteur de 75 % ou créées dans le cadre d'une restructuration.

Distribution des dividendes et intérêts revenant aux porteurs de parts d'un FCPE d'actionnariat salarié

La loi (art.147) supprime la possibilité prévue par l'article L.214-165 du code monétaire et financier de prévoir dans le règlement d'un fonds d'actionnariat salarié que les dividendes et les coupons attachés aux titres compris à l'actif du fonds sont distribués aux porteurs de parts à leur demande expresse, suivant des modalités qu'il détermine.

Le régime des distributions pourrait donc différer selon que les titres sont détenus en direct ou non et selon la nature du FCPE : diversifié ou dédié à l'actionnariat salarié. En outre, comme pour les FCPE de l'article L.214-164 (diversifiés), ce point est expressément règlementé, on peut craindre que cette possibilité soit définitivement fermée.

Gérard Kesztenbaum,
Avocat

Rétablissement des mesures en faveur de l'actionnariat salarié lors des cessions de contrôle par l'État

L'article 192 de la loi rétablit le régime de faveur – supprimé par une ordonnance n° 2014-198 du 20 août 2014) – institué au profit des salariés et anciens salariés des entreprises contrôlées par l'État lorsque ce dernier cède tout ou partie du capital qu'il détient :

- Obligation de proposer au moins 10 % des titres cédés aux salariés de l'entreprise ou des filiales que celle-ci contrôle.
- Possibilité de cession des titres à l'entreprise à charge pour elle de les rétrocéder à ses salariés dans un délai d'un an.
- Possibilité pour l'entreprise de prendre à sa charge une décote de 20 % (identique au régime de droit commun) ou des délais de paiement dans la limite de trois ans.

Olivia Rault-Dubois,
Avocat associé,
Cabinet Fidal
Responsable du pôle national
épargne salariale et actionnariat salarié



18, rue de Chazelles – 75017 Paris

Téléphone : (+33) 1 46 22 00 02 – contact@fondact.org
www.fondact.org