

Un décret met en œuvre plusieurs dispositions sur l'épargne salariale issues de la loi Macron

Lucie Prusak, AEF Groupe, Dépêche n°512234, Paris, le 09.12.2015



Le décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015, publié au Journal officiel du mercredi 9 décembre 2015, met en œuvre plusieurs dispositions relatives à l'épargne salariale, issues de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Le texte entérine notamment le blocage par défaut de l'intéressement, il revoit les modalités de renégociation des accords d'intéressement conclus par ratification des salariés, et précise le contenu de l'information fournie aux salariés sur l'épargne salariale.

L'ensemble des mesures s'appliquent à compter du 1er janvier 2016.

Le décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 permet l'application au 1er janvier 2016 de plusieurs dispositions sur l'épargne salariale prévues par la loi "Macron".

Intéressement

Accords conclus par ratification. Un accord d'intéressement peut être conclu à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de texte proposé par l'employeur. Dans ce cas, les salariés pourront désormais demander la renégociation de l'accord, en produisant soit la liste d'émargement des salariés signataires, soit le procès-verbal rendant compte de la consultation (article 1 du décret).

Fiche d'information. Lorsqu'un salarié se voit attribuer une somme en application d'un accord d'intéressement, l'employeur doit lui remettre une fiche d'information distincte de son bulletin de paie. Pour l'heure, cette fiche doit contenir quatre informations : le montant global de l'intéressement, le montant moyen versé aux salariés, le montant attribué à l'intéressé, et la somme déduite au titre de la CSG et de la CRDS. Deux nouvelles informations devront figurer sur cette fiche (article 2 du décret) :

- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les sommes sont négociables ou exigibles et les conditions de déblocage exceptionnel ;
- les modalités de blocage par défaut des primes d'intéressement.

En effet, l'intéressement est désormais soumis au même régime que la participation : les sommes sont affectées par défaut sur le plan d'épargne d'entreprise. Jusqu'à présent, sauf demande expresse du salarié, elles lui étaient versées.

Disponibilité des sommes. L'accord d'intéressement doit prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire. Cette information porte notamment sur :

- les sommes attribuées au titre de l'intéressement ;
- le montant dont il peut demander le versement ;
- le délai dont il dispose pour formuler sa demande ;
- le blocage des sommes sur le PEE ou le PEI en l'absence de demande de sa part.

Pour obtenir le versement de la prime d'intéressement, en l'absence de stipulation conventionnelle, le salarié doit formuler sa demande dans les 15 jours suivant la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. En l'absence de demande de la part du salarié, les sommes sont bloquées pendant un "délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan".

Si le salarié demande le versement de l'intéressement, celui-ci doit intervenir "avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice 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". Ce délai de versement est désormais le même que pour la participation. Au-delà, des intérêts de retard sont dus (article 2 du décret).

Droits acquis avant le 31 décembre 2017. La loi met en œuvre le placement par défaut de la prime d'intéressement. Cependant, une exception est prévue pour les droits acquis entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017 : les personnes qui souhaitent se voir verser les sommes concernées doivent adresser leur demande dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'affectation de l'intéressement dans le PEE (ou, à défaut, dans le PEG, ou en l'absence de l'un et de l'autre de ces plans, dans le PEI). "La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique" (article 5 du décret).

Participation

Conditions d'effectif. La définition du seuil de 50 salariés déclenchant l'obligation de mettre en place un régime de participation est revue : la condition d'emploi habituelle est remplie "dès lors que l'effectif de 50 salariés a été atteint, au cours des trois derniers exercices, pendant une durée de 12 mois au moins".

Délais de versement. Comme pour l'intéressement, lorsqu'un salarié demande le versement des sommes dues au titre de la participation, ce versement doit intervenir "avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée" (article 2 du décret). Au-delà, des intérêts de retard sont dus.

Plan d'épargne d'entreprise

Dépôt du règlement. Le règlement du PEE, qui doit être déposé auprès de la Direccte, doit l'être "avec les annexes relatives aux critères de choix et à la liste des instruments de placement" (article 3 du décret).

Affectation des sommes. "À défaut de stipulation conventionnelle", les sommes sont affectées 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 PEG". Si l'entreprise ne dispose ni de PEE ni de PEG, les sommes sont versées sur un PEI, lorsqu'il a été mis en place (article 3 du décret).

Avenant. Si un avenant est conclu au règlement d'un PEI, il doit être déposé auprès de la Direccte auprès de laquelle a été déposé le règlement du plan (article 3 du décret).

Perco

Participation. Le règlement du Perco doit prévoir les modalités d'affectation par défaut de la participation au Perco. Ces modalités doivent permettre le choix entre au moins trois organismes de placement collectif.

Lorsque l'entreprise dispose de plusieurs Perco, la participation est affectée au Perco de l'entreprise ou, à défaut, au Perco de groupe. En l'absence de l'un ou de l'autre de ces dispositifs, les sommes sont versées sur le Perco interentreprises. Lorsque les sommes sont affectées par défaut, elles le sont selon le dispositif de gestion pilotée (article 3 du décret).

Versements de l'employeur. Si le règlement du plan le prévoit, les entreprises peuvent, même en l'absence de contribution du salarié, effectuer un versement initial et des versements périodiques sur le Perco. Le décret précise le montant maximum total de ces versements (article 3 du décret).

Dispositions générales

Information du salarié. Désormais, le livret d'épargne salariale, remis au salarié lors de la conclusion de son contrat de travail, ne devra plus mentionner tous les dispositifs d'épargne salariale existants, mais seulement ceux mis en place dans l'entreprise.

Quant à l'état récapitulatif, il doit désormais mentionner, outre l'identité du bénéficiaire, les avoirs détenus, l'identité et l'adresse des teneurs de registre, la prise en charge éventuelle par l'entreprise des frais de tenue de compte en cas de rupture du contrat (article 4 du décret). □