

## TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

### Travail et gestion des ressources humaines

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,  
DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE LA SANTÉ

*Direction générale du travail*

Bureau RT3

*Direction générale du Trésor*

Bureau Polsoc4 et Finent1

*Direction de la sécurité sociale*

Bureau 5B

**Instruction interministérielle DGT/RT3/DSS/DGTRESOR n° 2016-45 du 18 février 2016 relative à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et aux décrets n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 et n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale**

NOR : ETST1605194J

*Catégorie* : interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

*Résumé* : le document ci-joint décrit, sous la forme de « questions-réponses », les modifications introduites en matière d'épargne salariale par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Il précise l'harmonisation entre intéressement et participation, détaille le fléchage par défaut de l'intéressement et explicite la minoration du forfait social s'appliquant à l'intéressement, à la participation et au PERCO.

*Mots clés* : épargne salariale – intéressement – participation – plan d'épargne d'entreprise – PEE – plan d'épargne pour la retraite collectif – PERCO – forfait social réduit – gestion pilotée – plan d'épargne interentreprises – PEI.

*Références* :

Articles 148 à 166 et 171 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ;

Décrets n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 et n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale.

*Annexes* :

« Questions-réponses » relatif aux modifications introduites par la loi du n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques en matière d'épargne salariale et les décrets n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 et n° 2015-1606 du 7 décembre 2015.

Cette instruction est disponible sur les sites <http://www.circulaires.legifrance.gouv.fr>; <http://www.securite-sociale.fr> et <http://www.travail.gouv.fr>

*La ministre des affaires sociales et de la santé, la ministre du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'économie, de l'industrie et*

*du numérique à Mesdames et Messieurs les préfets de région; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi; Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.*

L'épargne salariale désigne l'ensemble des dispositifs mis en place au sein des entreprises pour permettre aux salariés d'être associés à la croissance de leur entreprise, et qui ont vocation à être prioritairement consacrés à l'épargne. Il s'agit de l'intéressement, de la participation et des plans d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectif).

Le Gouvernement a souhaité engager une réforme en profondeur de l'épargne salariale. Dans ce but, le conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) a été installé le 20 juin 2014 et ses objectifs précisés lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet de la même année. Il a entrepris ses travaux qui s'articulent autour de trois axes: la simplification des dispositifs d'épargne salariale, leur élargissement aux PME et la mobilisation des fonds de l'épargne salariale au profit du financement de l'économie. À la suite de la remise au Gouvernement du rapport du COPIESAS, le 26 novembre 2014, les partenaires sociaux se sont réunis pour en délibérer.

À l'issue de ce processus, plusieurs dispositions réformant l'épargne salariale ont été introduites dans la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, en son titre II.

Visant à simplifier et à harmoniser les différents dispositifs d'épargne salariale, la loi contient plusieurs mesures réformant principalement la participation, l'intéressement et le PERCO. Il convient notamment de citer la gestion pilotée par défaut dans les PERCO, la création du « PERCO plus » (ouvrant droit, sous certaines conditions, à une réduction du forfait social applicable), l'abondement unilatéral de l'employeur aux PERCO, l'introduction d'un forfait social réduit pour tout premier accord de participation volontaire ou d'intéressement, l'augmentation du nombre de jours de repos non pris pouvant être affectés au PERCO, l'harmonisation de la date de versement de l'intéressement et de la participation ou encore le fléchage par défaut de l'intéressement dans le Plan d'épargne d'entreprise (PEE). Cette dernière disposition, ainsi que la baisse du forfait social et l'abondement périodique dans le cadre du PERCO, ont fait l'objet de deux décrets d'application.

L'ensemble de ces modifications législatives et réglementaires est présenté dans le document sous la forme de « questions-réponses » joint à la présente circulaire. Ont été ajoutées à la fin du document deux précisions relatives, d'une part, à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, et, d'autre part, à la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence.

Les services sont invités à faire remonter aux bureaux en charge de l'épargne salariale toute autre question sur les nouvelles dispositions légales et réglementaires et pourront notamment utiliser la boîte électronique: [dgt.rt3@travail.gouv.fr](mailto:dgt.rt3@travail.gouv.fr). Cette boîte électronique est gérée par la direction générale du travail qui relaiera les messages, en tant que de besoin, aux directions concernées.

Pour les ministres et par délégation :

*Le directeur général  
du travail,*  
Y. STRUILLOU

*Le directeur général  
du Trésor,*  
B. BÉZARD

*Le directeur  
de la sécurité sociale,*  
T. FATOME

ANNEXES

« QUESTIONS-RÉPONSES » RELATIF AUX MODIFICATIONS INTRODUITES PAR LA LOI N° 2015-990 DU 6 AOÛT 2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE ET LES DÉCRETS N° 2015-1526 DU 25 NOVEMBRE 2015 ET N° 2015-1606 DU 7 DÉCEMBRE 2015

I. – L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION	
Le forfait social réduit (8 %) pour la mise en place d'accords d'intéressement et de participation dans les TPE/PME (art. 171 de la loi)	
1. Quelles sont les conditions à remplir pour qu'une entreprise de moins de 50 salariés bénéficie du forfait social réduit ?	<p>Les sommes versées au titre d'un dispositif d'épargne salariale facultatif (c'est-à-dire un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour une entreprise de moins de 50 salariés) sont assujetties au forfait social à un taux réduit de 8 % (au lieu du taux de droit commun fixé à 20 %) à la condition qu'il s'agisse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– d'un premier accord, de participation ou d'intéressement, conclu au sein de l'entreprise ;</li> <li>– d'un accord de participation ou d'intéressement mis en place par une entreprise qui n'avait pas conclu d'accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet du nouvel accord.</li> </ul> <p>Le taux réduit ne s'applique pas aux sommes versées au titre de l'abondement de l'employeur (y compris l'abondement sur la participation ou l'intéressement) – (art. L. 137-16 du code de la sécurité sociale – CSS).</p> <p>Le taux réduit de forfait social ne peut trouver à s'appliquer à la fois pour un accord d'intéressement et pour un accord de participation dans une même entreprise de moins de 50 salariés. Dans le cas d'une mise en place concomitante d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation, l'accord pour lequel le taux réduit s'applique est le premier accord déposé auprès de la DIRECCTE. Si des accords sont déposés auprès de la DIRECCTE à des dates identiques, une clause dans le texte de l'accord éligible doit permettre de déterminer lequel est placé sous l'empire de l'article L. 137-16 du CSS.</p>
2. Pendant combien de temps ce taux réduit s'appliquera-t-il ?	Le taux réduit s'appliquera pendant 6 ans aux sommes issues de l'intéressement et de la participation versées à compter de la date d'effet de l'accord et au plus tôt à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016. Cette durée correspond en pratique, pour l'intéressement, à la durée du plan initial et à celle de sa première reconduction.
3. Cette disposition concerne-t-elle les accords conclus antérieurement à la publication de la loi ?	La disposition concerne exclusivement les accords conclus postérieurement à la publication de la loi. Ainsi, les accords des entreprises dont le dépôt est intervenu antérieurement à cette date ne sont pas concernés par la disposition et sont donc assujettis au taux de forfait social de 20 %.
4. Les entreprises anciennement assujetties à la participation mais passées sous le seuil des cinquante salariés au cours des 5 dernières années peuvent-elles bénéficier du forfait social réduit ?	Les entreprises ayant été dans l'obligation de mettre en place un accord de participation, mais qui ont suspendu ou dénoncé leur accord depuis plus de 5 ans, à la suite d'une baisse de leur effectif sous le seuil des 50 salariés, sont éligibles au taux réduit de forfait social dès lors qu'elles appliquent volontairement la participation ou qu'elles mettent en place un accord d'intéressement.
5. Que se passe-t-il pour les entreprises atteignant le seuil des 50 salariés pendant les 6 années d'application du forfait social réduit ?	Les entreprises qui atteignent ou dépassent l'effectif de 50 salariés au cours de la période de 6 ans continueront de bénéficier du taux réduit jusqu'au terme des 6 ans, sauf si cet accroissement résulte de la fusion ou de l'absorption d'une entreprise ou d'un groupe.
L'investissement par défaut de l'intéressement (art. 150 de la loi)	
6. Quelles sont les modalités de l'investissement par défaut ?	<p>Dorénavant, en l'absence de choix du bénéficiaire, 100 % de l'intéressement versé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sera affecté sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne inter entreprises (PEI), dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement. Les modalités d'investissement par défaut de l'intéressement se distinguent ainsi des modalités d'investissement par défaut de la participation (cf. Q.9).</p> <p>À défaut de précisions dans l'accord, ces conditions et modalités font l'objet d'une présentation dans une fiche distincte du bulletin de paie.</p> <p>Si le salarié souhaite percevoir l'intéressement, il devra expressément demander son versement, comme c'est déjà le cas lorsqu'il souhaite obtenir le versement de la participation.</p>

BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

	<p>Le salarié aura toutefois un droit de rétractation, à titre temporaire (pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2017), qui lui permettra de débloquent son intéressement affecté par défaut sur le plan d'épargne, dans les 3 mois qui suivent la notification de cette affectation par défaut. Les modalités de ce droit de rétractation sont précisées par décret (cf. Q.13).</p>
7. Les accords d'intéressement et les règlements de PEE doivent-ils être amendés ?	<p>Oui, à des fins de bonne information des salariés. Toutefois, en attendant ces avenants, les dispositions de la loi, d'ordre public, s'imposent de plein droit. Les modalités d'information retenues sont celles prévues aux articles D.3313-8 et suivants du code du travail – CT (cf. Q.11).</p>
8. Le PEE devient-il obligatoire pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement ?	<p>Non. Le fléchage par défaut ne s'impose que si un PEE existe dans l'entreprise. Le législateur n'a pas entendu adosser obligatoirement l'accord d'intéressement à un PEE, contrairement à l'obligation faite à tout accord de participation.</p>
9. Le fléchage par défaut de l'intéressement est-il aligné sur celui de la participation ?	<p>Non. Par défaut, la participation est versée à 50 % sur le PEE et à 50 % sur le PERCO (lorsqu'il existe dans l'entreprise car sa mise en place est toujours facultative). Le fléchage par défaut de l'intéressement est uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI). La loi ne prévoit pas de versement par défaut sur le PERCO car ce dernier support implique un blocage jusqu'à la retraite, peu compatible avec le principe de disponibilité de l'intéressement qui valait jusqu'à présent.</p>
10. Quel est le support d'investissement par défaut de l'intéressement dans le PEE ?	<p>L'accord d'intéressement et/ou le règlement du plan doivent prévoir ces modalités de placement. À défaut de disposition conventionnelle, les sommes sont affectées à la société d'investissement à capital variable régie par les articles L.214-7 à L.214-7-4 et L.214-24-29 à L.214-24-33 du code monétaire et financier (CMF) ou au fonds d'épargne salariale régi par les articles L.214-163 à L.214-166 du même code, présentant le profil d'investissement le moins risqué parmi les supports mentionnés à l'article L.3332-15 du CT 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, les sommes sont affectées dans le PEI lorsqu'il a été mis en place.</p>
11. Quelle information spécifique pour le salarié ?	<p>L'accord d'intéressement doit dorénavant prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire. Cette information porte notamment sur 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 réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L.3315-2 du CT (R.3313-12 du CT). Elle peut être utilement dupliquée dans le règlement du PEE. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze 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. En l'absence de stipulation conventionnelle, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de quinze 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. En attendant la modification des accords d'intéressement, le décret permet donc une application de la loi grâce à cette disposition supplétive.</p>
12. L'intéressement est-il toujours assimilé à un versement volontaire sur le PEE ?	<p>Non. Auparavant, les sommes versées au titre de l'intéressement étaient disponibles. Ainsi, lorsqu'elles étaient investies dans un plan d'épargne salariale, elles étaient assimilées à un versement volontaire car ce placement relevait strictement de la décision personnelle du salarié. Dorénavant, le versement de l'intéressement est fléché par défaut vers le PEE ou le PEI et ne constitue plus un versement volontaire du salarié. Ainsi, à l'instar de la participation, les sommes affectées par défaut sur un PEE ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du respect du plafond de versement fixé à 25 % de la rémunération prévue à l'article L.3332-10 du CT.</p>
13. Le salarié constatant l'investissement par défaut de son intéressement a-t-il un droit de rétractation ?	<p>Oui. Le salarié aura un droit de rétractation à titre temporaire (pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2017), qui lui permettra de débloquent son intéressement affecté par défaut sur le plan d'épargne (article 5 du décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015). La demande de déblocage, consistant en une liquidation anticipée, est présentée par l'intéressé dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'affectation de l'intéressement dans le plan. Si la date de la demande (attestée, par exemple, par le cachet de la Poste) est postérieure au délai de trois mois, elle ne peut être acceptée. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique. Elle porte sur la totalité de l'intéressement investi par défaut dans les conditions de l'article 150 n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Si l'intéressé a manifesté sa volonté de modifier le placement par défaut de son intéressement par arbitrage, il a ainsi accepté l'investissement de cet intéressement, et ne peut se prévaloir du droit de rétractation. Si un abondement de l'entreprise a été versé au plan, conformément aux dispositions de l'article L.3332-11 du CT et concomitamment au versement de l'intéressement, le montant issu du rachat est reversé par le teneur de compte-conservateur à l'entreprise.</p>

**BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

	Les droits mentionnés aux deuxième et quatrième paragraphes ci-dessus sont calculés sur la base de la première valeur liquidative applicable postérieurement à la date de réception de la demande de liquidation.
14. Quelles sont les conséquences lorsque le salarié fait jouer son droit de rétractation ?	Conséquences pour le salarié: l'exonération d'impôt sur le revenu dont a bénéficié le salarié au titre de l'intéressement ainsi débloqué est remise en cause. Par suite, le montant de l'intéressement doit être imposé selon le droit commun des traitements et salaires et sera donc intégré au revenu imposable de cette catégorie au titre de l'année au cours de laquelle le salarié perçoit ces sommes. Le déblocage est en revanche neutre pour les exonérations sociales, celles-ci étant par nature attachées à l'intéressement, qu'il soit investi ou non. Toutefois, la plus-value éventuelle reste acquise au salarié et est soumise aux prélèvements sociaux dus sur les produits de placement, et à l'impôt sur le revenu, selon les règles applicables aux plus-values mobilières. Les dividendes qui restent également acquis au salarié sont quant à eux imposables dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers. Conséquences éventuelles pour l'employeur: si un abondement de l'entreprise a été versé au plan, concomitamment au versement de l'intéressement, il est rétrocédé à l'employeur, y compris la plus-value/moins-value éventuelle; des précisions complémentaires seront apportées par la Direction de la législation fiscale.
15. Comment le fléchage par défaut se conjugue-t-il avec l'intéressement infra-annuel ?	L'article L.3314-2 du CT permet de calculer et de verser l'intéressement sur des bases infra-annuelles (trimestrielles, quadrimestrielles, semestrielles). Si de telles périodes de calcul ont été retenues dans l'accord, l'information des salariés sur l'investissement ou la disponibilité immédiate de l'intéressement devra être adressée au titre de chaque période de calcul. Le droit de rétractation trouvera à s'appliquer dans un délai de trois mois après chaque notification de l'affectation par défaut de l'intéressement. Toutefois, il pourra être admis que l'interrogation n'ait lieu qu'une fois par an, au titre de la première période de calcul. Ainsi, pour un intéressement trimestriel dans le cadre d'un exercice conforme à l'année civile, l'intéressement du au titre du premier trimestre 2016 fera l'objet d'une interrogation obligatoire. La réponse du salarié pourra être considérée comme valable non seulement pour l'intéressement servi au titre du premier trimestre, mais aussi pour les suivants. Après chaque trimestre de calcul, le salarié aura la possibilité, pour le trimestre suivant, de revenir sur son choix initial; il devra être informé de cette possibilité lors de l'interrogation au titre de la première période de calcul. Mais sans initiative de sa part, son choix initial l'engagera pour les sommes versées au titre de l'intéressement pour l'ensemble des trimestres 2016. Le droit de rétractation du salarié sera ouvert après le versement de chaque intéressement infra-annuel.
16. Les acomptes de l'intéressement sont-ils remis en cause ?	Non. Les acomptes sont toujours possibles. L'interrogation du salarié entre investissement et disponibilité interviendra au moment de l'acompte (la réponse au premier acompte pourra être considérée comme valable pour les suivants, en cas d'acomptes multiples – cf. infra), ainsi qu'au moment du versement définitif. Le droit de rétractation du salarié sera ouvert après le versement de l'intéressement définitif. La date de disponibilité des acomptes versés au plan sera celle applicable à l'intéressement auquel ils se rapportent.
17. Le supplément d'intéressement est-il concerné par l'investissement par défaut de l'intéressement dans le PEE ?	Oui. A l'instar du supplément de participation, le principe de l'affectation par défaut s'applique au supplément d'intéressement (cf. circulaire DGT/Trésor/DSS du 19 avril 2012 – question 34). Le supplément d'intéressement est donc affecté par défaut dans le PEE ou PEI selon les mêmes règles que l'intéressement.
<b>L'alignement des dates de versement de l'intéressement et de la participation (art. 153 de la loi)</b>	
18. Quelles sont les nouvelles dates de versements et à partir de quand s'appliquent-elles ?	Les dates limites de versement de l'intéressement et de la participation sont désormais alignées. L'intéressement et la participation devront être versés au plus tard le dernier jour du 5 <sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice (au lieu du dernier jour du 7 <sup>e</sup> mois pour l'intéressement et du dernier jour du 4 <sup>e</sup> mois pour la participation), soit avant le 1 <sup>er</sup> juin pour un exercice conforme à l'année civile (L.3314-9 du CT pour l'intéressement et L.3324-10 pour la participation). Ces dates s'appliquent aux sommes versées au titre des exercices clos à compter du 8 août 2015.
19. Ces dates servent-elles également de point de départ à la période d'indisponibilité et aux intérêts de retard ?	Oui. Le point de départ de l'indisponibilité de l'intéressement et de la participation est aligné sur la date limite de versement des primes susvisées. Il s'agit du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés (L.3324-10 du CT). Il en va de même pour les intérêts de retard. À compter du 1 <sup>er</sup> jour du 6 <sup>e</sup> mois, des intérêts de retard seront dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie (au lieu du taux d'intérêt légal en cas de retard de versement de l'intéressement, qui s'aligne ainsi sur le calcul des intérêts de retard pour la participation). Ces nouvelles dates s'appliquent aux sommes versées au titre des exercices clos à compter du 8 août 2015. Cette modification ne remet donc pas en cause les dates de disponibilités des sommes investies au titre d'exercices clos antérieurement.

**BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

<p>20. Quelle est date de déclenchement du délai d'indisponibilité des sommes versées dans un plan d'épargne ?</p>	<p>La date de déclenchement de droit commun du délai d'indisponibilité est fixée au premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés, date commune à l'intéressement et à la participation (L.3324-10 du CT). L'indisponibilité des sommes est fixée à un minimum de cinq ans à compter de cette date qui peut également servir pour toutes les autres sommes investies dans le plan d'épargne. Dans le cas contraire, le point de départ de l'indisponibilité des autres versements effectués dans un plan d'épargne restent inchangées (date d'acquisition des titres conformément à l'article L.3332-25 du CT ou date moyenne fixée en milieu d'année conformément au guide de l'épargne salariale du juillet 2014).</p>
<p>21. Les accords d'intéressement et de participation doivent-ils être amendés pour tenir compte de ces nouvelles références ?</p>	<p>Il est nécessaire d'amender les accords à des fins de bonne information des salariés, cependant, les nouvelles dates de référence constituent des dispositions d'ordre public et s'appliquent de plein droit.</p>
<p>22. Lorsque le raccourcissement du délai de versement de l'intéressement conduit exceptionnellement à verser deux intéressements au cours d'une même année civile, comment les plafonds spécifiques à l'intéressement et au PEE sont-ils appréciés ?</p>	<p>La modification de la date limite de versement de l'intéressement et de la participation peut exceptionnellement conduire à deux versements au titre de l'intéressement au cours de l'année civile 2016 au titre de deux exercices comptables différents.</p> <p>En conséquence, il est possible qu'à titre transitoire, l'appréciation du respect des différents plafonds applicables à l'intéressement et aux versements sur PEE soit faussée en 2016, ceux-ci étant appréciés sur la base de versements au cours d'une année civile et non au cours d'une année comptable de l'entreprise.</p> <p>Il conviendra alors de considérer, pour les entreprises pour lesquelles cette problématique se pose que ces plafonds doivent s'apprécier non pas sur l'année civile de la date du versement mais sur l'année civile de la clôture de l'exercice comptable auquel sont rattachés les droits à l'intéressement.</p> <p>Exemple : le montant global des primes distribuées sur une année civile au titre de l'intéressement ne doit pas dépasser 20 % du total du salaire brut du salarié ni la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale. En 2016, deux primes d'intéressement peuvent être versées, l'une en janvier 2016 au titre de l'exercice comptable allant du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015, et l'autre en novembre 2016 au titre de l'exercice comptable allant du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2016. Dans ce cas, le versement de janvier 2016 des primes d'intéressement rattachées à l'exercice comptable 2014-2015 sera apprécié au regard de la rémunération brute et du plafond de sécurité sociale de l'année 2015. Le versement en novembre 2016 des primes d'intéressement rattaché à l'exercice comptable 2015-2016 seront appréciés au regard du plafond de l'année civile 2016 et de la rémunération versée au cours de l'année civile 2016.</p> <p>Par ailleurs, conformément à la Q.12, la part de l'intéressement attribuée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 versée par défaut sur un PEE ne constituera plus un versement volontaire et ne sera donc pas prise en compte dans l'appréciation du plafond de versement de 25 % de la rémunération.</p> <p>Enfin, la modification du délai de versement de la participation de 4 à 5 mois après la clôture des comptes n'entraîne pas de conséquences quant au respect du plafond prévu à l'article D.3324-12 du CT visant à ce que le montant des sommes versées à un même salarié ne puisse excéder les trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.</p>
<p align="center"><b>Le décalage de l'assujettissement à la participation lorsque l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement (art. 156 de la loi)</b></p>	
<p>23. Quel est l'apport de cette nouvelle disposition ?</p>	<p>Les entreprises qui ont déjà conclu un accord d'intéressement et qui franchissent le seuil de 50 salariés seront dispensées de l'obligation de négocier un accord de participation pendant un délai de 3 ans après le franchissement du seuil d'assujettissement.</p> <p>Après cette période, le droit en vigueur autorise l'entreprise, si elle le souhaite, à conclure un accord de participation dérogatoire sur la base de calcul utilisée dans l'accord d'intéressement.</p>
<p>24. Quelle est la nouveauté par rapport aux anciennes dispositions ?</p>	<p>Auparavant, l'assujettissement à la participation pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement était reporté à l'expiration de l'accord en vigueur au moment où l'assujettissement était caractérisé (L.3322-3 du CT). Par exemple, si une entreprise devait être assujettie à la participation en 2015 mais déposait d'un accord d'intéressement en vigueur sur 2013, 2014 et 2015, l'assujettissement était repoussé à l'année 2016.</p> <p>Dorénavant, si une entreprise doit être assujettie à la participation en 2015 mais dispose d'un accord d'intéressement en vigueur sur 2013, 2014 et 2015, l'obligation d'assujettissement à la participation intervient en 2018 à la condition que l'accord d'intéressement produise toujours des effets jusqu'à cette obligation (via un renouvellement de l'accord d'intéressement en 2016).</p>
<p align="center"><b>Le nouveau décompte des effectifs pour l'assujettissement à la participation (art. 158 de la loi)</b></p>	
<p>25. En quoi consiste ce nouveau décompte ?</p>	<p>La condition d'effectif de 50 salariés est désormais appréciée sur trois exercices au lieu d'un seul pour l'assujettissement à la participation. En pratique, les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices devront verser de la participation au titre du troisième exercice. Ce nouveau décompte s'applique également aux unités économiques et sociales (UES).</p> <p>Ainsi, une entreprise devra considérer, en 2016, si elle a atteint 50 salariés sur les exercices 2013, 2014 et 2015.</p>

**BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

	Par exemple : une entreprise comprend 50 salariés pendant 4 mois en 2013, 2014 et 2015. Elle a donc atteint le seuil de 50 salariés pendant 12 mois sur 3 exercices ; elle est donc assujettie à la participation en 2015. Elle dispose en conséquence de l'année 2016 pour couvrir l'exercice 2015 par un accord de participation.
26. Ce nouveau mode d'appréciation s'applique-t-il pour calculer la condition habituelle de 1 à 250 salariés permettant aux dirigeants de bénéficier de l'épargne salariale ?	Oui. Il appartiendra ainsi aux dirigeants de prouver l'existence d'un salarié dans leur entreprise pendant au moins 12 mois pour bénéficier eux-mêmes de l'intéressement, de la part de la réserve spéciale de participation (RSP) supérieure à la formule de droit commun, et des plans d'épargne salariale. En outre, il leur reviendra également de démontrer que l'effectif de l'entreprise n'a pas dépassé 250 salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices.
27. À partir de quand s'applique-t-il ?	Le nouveau décompte des effectifs s'applique à compter du lendemain de la publication de la loi.
<b>Le renouvellement par tacite reconduction (art. 166 de la loi)</b>	
28. Quelle nouveauté par rapport à la situation antérieure ?	Pour être renouvelé par tacite reconduction, un accord d'intéressement doit prévoir cette modalité et ne doit faire l'objet d'aucune demande de renégociation émanant d'une partie habilitée dans les trois mois précédant l'échéance. Auparavant, seuls les représentants du personnel et les employeurs étaient considérés comme des « parties habilitées », car les dispositions sur la renégociation ne visaient que les personnes intervenant dans les trois premières modalités de mise en place des accords visées par l'article L.3312-5 du CT : – 1° Par convention ou accord collectif de travail ; – 2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; – 3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise. Dorénavant, il est également permis aux salariés, notamment ceux ne disposant pas de représentants, de demander directement la renégociation de l'accord d'intéressement. En effet, les dispositions sur la renégociation visent désormais l'ensemble des modalités de conclusion de ces accords, y compris la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel (modalité prévue au 4° de l'article précité).
29. Quelles sont les précisions apportées par le décret ?	Il précise que la demande de renégociation est formalisée, conformément aux dispositions du 3° de l'article D.3345-1 du CT, c'est à dire qu'elle doit être approuvée par au moins les 2/3 des salariés figurant à l'effectif de l'entreprise. Cette demande peut être portée par le délégué du personnel. Par ailleurs, la notification du renouvellement tacite à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) est supprimée.
<b>La négociation de branche sur l'intéressement et la participation (art. 154 et 155 de la loi)</b>	
30. Quel rôle devront jouer les branches professionnelles ?	Les branches professionnelles devront négocier un accord d'intéressement et un accord de participation avant le 31 décembre 2017. A défaut d'une initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2016, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative. Pour les branches professionnelles placées en commission mixte paritaire, les présidents de commission pourront proposer, avec l'accord des partenaires sociaux, que cette question soit mise à l'ordre du jour.
31. Quels sont les avantages pour les entreprises ?	En deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place un régime d'intéressement (et/ou de participation) par décision unilatérale, la branche professionnelle lui fournissant un dispositif clef en main. A partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.
32. Comment une entreprise peut-elle adhérer aux accords de branche ?	Les entreprises peuvent adhérer : – par décision unilatérale de l'employeur, pour les entreprises de moins de 50 salariés ; – par conclusion d'un accord d'entreprise, selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale, pour les entreprises d'au moins cinquante salariés.
<b>II. – LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF (PERCO)</b>	
<b>Le forfait social réduit (16 %) pour les PERCO investis en titres PME/ETI (art. 149 de la loi)</b>	
33. Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du taux réduit ?	La réduction du taux du forfait social de 20 % à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés sur un PERCO est acquise dès lors que le règlement du Plan respecte les deux conditions (cumulatives) suivantes : – la modalité de gestion par défaut du plan est la gestion pilotée, c'est-à-dire l'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (i.e. la date prévisible de départ à la retraite), prévue au second alinéa de l'article L.3334-11 CT ; – dans le cadre de cette gestion pilotée, le portefeuille de parts détenu comporte au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME (article L.221-32-1 du CMF). Ce ratio s'applique à une fraction du portefeuille qui se réduit à mesure que le salarié approche de la retraite, dans les conditions décrites à la Q.35.

**BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

	La réduction du taux s'applique à la totalité des sommes versées dans un PERCO dont le règlement respecte ces deux conditions.
34. Est-il possible de proposer plusieurs options de gestion pilotées dans un PERCO pour bénéficier d'un taux réduit de forfait social ?	Oui. Lorsque plusieurs options de gestion pilotée sont proposées dans le PERCO, chacune d'elles doit respecter le critère d'investissement en titres éligibles au PEA-PME décrit à la Q. 33 pour que le taux réduit de forfait social soit applicable.
35. Comment s'apprécie le ratio de 7 % lorsque l'épargne est investie en parts de fonds éligibles au PEA-PME ?	Pour l'appréciation du ratio de 7 %, les sommes versées sur le PERCO peuvent être employées à la souscription de titres mentionnés au 3 de l'article L.221-32-2 du CMF, c'est-à-dire : a) De parts ou d'actions de FCP ou de SICAV dont l'actif est constitué pour plus de 75 % de titres d'entreprises éligibles au PEA-PME (dont au moins les deux tiers sont des titres éligibles au PEA-PME mentionnés au 1 de l'article L.221-32-2); b) De parts ou actions d'organismes de placement collectif mentionnés au c du 3 de l'article L.221-32-2; c) De parts de fonds communs de placement à risques; d) De parts ou d'actions de FIA qui ont reçu l'autorisation d'utiliser la dénomination Fonds Européens d'Investissement à Long Terme (« FEILT ») ou ELTIF - European Long Term Investment Fund - en anglais (sous réserve que leurs actifs soient investis pour plus de 50 % en titres éligibles aux PEA-PME et qu'ils ne détiennent pas d'actifs immobiliers autres que ceux mentionnés dans le règlement ELTIF n° 2015/760 du 29 avril 2015); Dans une telle hypothèse, la totalité des sommes investies en part ou action de ces OPC entrent au numérateur du ratio, sans prendre en considération le pourcentage de titres éligibles à l'actif du fonds (pourvu que celui-ci respecte les pourcentages minimum imposés par le CMF pour être éligible).
36. À quelle date s'applique la mesure ?	Une des conditions pour le bénéfice du taux réduit de forfait social est de prévoir une gestion pilotée des sommes versées dans le PERCO. Ce dernier dispositif est entré en vigueur le lendemain de la publication du décret d'application n° 2015-1526 du 25 novembre 2015. Le taux réduit de forfait social à 16 % s'applique donc à compter du 26 novembre 2015.
37. Quelles sont les modalités de mise en œuvre de l'option de gestion pilotée par défaut éligible au dispositif ?	La gestion pilotée doit être organisée de telle sorte que le portefeuille de parts qu'un participant détient est composé, directement ou indirectement, pour une fraction des sommes investies, d'au moins 7 % de titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire. La fraction du portefeuille qui doit être investie à hauteur de 7 % en titres éligibles au PEA-PME varie en fonction de l'échéance prévisionnelle de sortie du participant du PERCO, c'est-à-dire la date prévisible à laquelle le titulaire du plan prendra sa retraite. Elle est : 1° Égale à 100 % du portefeuille pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 15 ans; 2° D'au minimum 85 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 12 ans et inférieure ou égale à 15 ans; 3° D'au minimum 70 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 12 ans; 4° D'au minimum 30 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 10 ans. Lorsque l'échéance de départ à la retraite est inférieure ou égale à 7 ans, l'article D.137-1 du CSS n'impose aucun seuil minimum d'investissement en titres de PME-ETI.
38. Les règlements de PERCO doivent-ils être amendés ?	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016, la gestion pilotée deviendra, de plein droit, le mécanisme d'affectation par défaut des sommes versées dans tous les PERCO. Il n'est donc pas obligatoire d'amender les règlements sur ce point. Il restera toutefois préférable de réviser ces règlements à des fins de bonne information des salariés. Toutefois, si les signataires veulent opter pour le nouveau PERCO éligible au taux de forfait social réduit, ils devront amender le règlement du plan afin de garantir que chacun des mécanismes de gestion pilotée mis en place respecte la condition d'affectation de l'épargne. Le forfait social à 16 % s'applique à compter de la date de dépôt de l'avenant.
39. Le forfait social réduit bénéficie-t-il à toutes les sommes investies dans le PERCO ou uniquement à celles investies dans le cadre de la gestion pilotée ?	Le forfait social bénéficie à l'intéressement (y compris intéressement de projet, supplément d'intéressement), la participation (y compris supplément de participation) et l'abondement (y compris versement d'amorçage et périodique), même sur les versements libres, versés par l'employeur (avant-dernier alinéa de l'art. L.137-16 du CSS), quelles que soient les modalités particulières d'affectation de ces sommes (gestion pilotée ou gestion libre), tant que le PERCO répond au double critère d'éligibilité.
<b>La gestion pilotée comme modalité d'investissement par défaut du PERCO (art. 151 de la loi)</b>	
40. La gestion pilotée comme modalité d'investissement par défaut est-elle une option du PERCO pour bénéficier du taux de forfait social réduit ou devient-elle la règle pour tous les PERCO ?	La gestion pilotée consiste en une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (i.e. la date prévisible de départ à la retraite), conformément aux dispositions des articles L.3334-11 et R.3334-1-2 du CT. Elle devient la règle d'investissement par défaut (en l'absence de choix explicite du salarié) pour tous les PERCO. Cette nouvelle disposition du code du travail (L.3334-11 du CT) est une des deux conditions préalables qui doivent être observées pour bénéficier du taux de forfait social réduit si l'investissement des sommes est conforme aux dispositions de l'article L.137-16 du CSS.



	<p>S'il est préférable d'amender les règlements à des fins de bonne information, cette nouvelle disposition s'applique de plein droit à tous les accords en vigueur.</p> <p>Lorsque le PERCO propose plusieurs mécanismes de gestion pilotée, les règles d'affectation par défaut en l'absence de précision dans le règlement du plan sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de gestion par grilles d'allocation et de pluralité de grilles, la grille « par défaut » est la plus prudente et la date d'échéance retenue, en l'absence de choix du bénéficiaire, est l'âge légal de départ à la retraite au moment de l'investissement des sommes;</li> <li>- en cas de gestion par grilles ou par fonds générationnels, les sommes sont affectées dans le mécanisme choisi majoritairement par les salariés pour l'affectation respectivement de leurs droits à intéressement ou à participation l'année précédente.</li> </ul>
<p>Une meilleure alimentation du PERCO : les versements périodiques de l'entreprise (article 152 de la loi)</p>	
41. Quelles sont les conditions à remplir ?	<p>Jusqu'à présent, en l'absence de contribution du salarié, l'employeur pouvait seulement effectuer un versement initial sur le PERCO (« abondement d'amorçage »), dans la limite de 1 % du plafond annuel de la sécurité sociale (D.3334-3-2 du CT).</p> <p>Désormais, en application de l'article 152 de la loi du 6 août 2015, l'employeur peut effectuer des abondements périodiques sur un PERCO, même en l'absence de contribution du salarié, à la condition que le règlement du PERCO le prévoit (L.3334-6 du CT) et que les abondements soient versés uniformément à l'ensemble des salariés. Le règlement du PERCO doit préciser la périodicité de ces versements.</p>
42. Quels sont les plafonds spécifiques de versement ?	<p>Le versement initial et le versement périodique d'une entreprise dans le PERCO, prévus à l'article L.3334-6 du CT, bénéficient à l'ensemble des adhérents (salariés, employeurs, conjoints...) qui satisfont aux conditions d'ancienneté éventuellement prévues par le règlement du plan (D.3334-3-2 du CT). Le montant total de ces deux versements ne peut excéder 2 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Il s'agit d'un plafond commun au versement initial et au versement périodique (D.3334-3-2 du CT).</p> <p>Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement prévu par le règlement et du plafond de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale et sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire (L.3332-11 et R.3334-2 du CT).</p>
43. Le règlement du PERCO doit-il prévoir ces versements périodiques ?	Oui. Comme tout abondement, il n'est pas obligatoire, mais lorsqu'il est décidé, il doit figurer dans le règlement du plan.
44. Le montant du versement périodique peut-il être fixé pour un an ?	Oui. Il peut être fixé pour une durée déterminée, avec ou sans tacite reconduction, ou pour une durée indéterminée.
<p>Une meilleure alimentation du PERCO : les jours de repos non pris (art. 162 de la loi)</p>	
45. Quels sont les avantages pour le salarié ?	<p>Les droits inscrits sur un CET utilisés pour alimenter un PERCO et qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur sont, dans la limite de dix jours par an, exonérés d'impôt sur le revenu (art. 81 18° b du CGI, art L.3153-3 du CT).</p> <p>Désormais, en application de l'article 162 de la loi, en l'absence de compte épargne-temps (CET) dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de dix jours par an (au lieu de cinq antérieurement), verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le PERCO, lesquelles sont exonérées d'impôt sur le revenu en application des dispositions du b du 18° de l'article 81 du CGI, ou faire contribuer ces sommes au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L.911-1 du CSS. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.</p> <p>Le montant des sommes correspondant à des jours de repos non pris ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond du quart de la rémunération annuelle (ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente) mentionné au premier alinéa de l'article L.3332-10 du code du travail.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent dès le lendemain de la publication de la loi.</p>
46. En l'absence d'accord conventionnel comme pour le CET, comment l'employeur traite-t-il la demande de transfert ?	<p>Conformément aux dispositions de la circulaire DGT/DSS/DG Trésor du 19 avril 2012, lorsqu'une disposition conventionnelle (accord d'entreprise, de branche...) régit l'utilisation des jours de repos non pris, le salarié utilise ses jours dans le respect de ces dispositions.</p> <p>Sans disposition conventionnelle, le salarié est libre de transférer des jours de repos non pris vers le PERCO, dans la limite de 10 jours par an, avec l'accord de l'employeur.</p> <p>Si le règlement du PERCO n'a pas besoin d'être modifié pour que les salariés fassent valoir leurs droits, il peut utilement être amendé pour informer au mieux les salariés et encadrer le transfert vers le plan.</p>
<p>Une mise en place facilitée pour le PERCO : la ratification aux 2/3 du personnel (article 161 de la loi)</p>	
47. Le PERCO dispose-t-il dorénavant des mêmes modalités de mise en place que les autres plans d'épargne salariale ?	<p>Oui. Afin d'harmoniser les modalités de conclusion des dispositifs d'épargne salariale, les modalités de mise en place du PERCO sont assouplies et alignées sur celles applicables à l'intéressement, à la participation et au PEE (l'art. L.3334-2 du CT renvoyant désormais aux dispositions sur les accords de participation prévue à l'art. L.3322-6 du CT). Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en l'absence de délégués syndicaux ou de comité d'entreprise, l'entreprise peut désormais mettre en place un PERCO à la suite de la ratification par le personnel à la majorité des deux tiers d'un projet de contrat proposé par l'employeur (et non plus seulement par décision unilatérale de l'employeur);</li> </ul>

**BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

	<p>– en présence d'au moins un délégué syndical ou d'un comité d'entreprise, l'entreprise peut désormais, en cas d'échec des négociations, soumettre à la ratification du personnel les mesures consignées dans le procès-verbal de désaccord, mesures qui devront alors obtenir les deux tiers des suffrages pour être ratifiées.</p>
<b>Deux mesures spécifiques améliorant l'attractivité du PERCO (art. 148 et 149 III de la loi)</b>	
48. La contribution spécifique de 8,2 % applicable aux abondements sur le PERCO est-elle toujours en vigueur en 2015 ?	<p>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la contribution spécifique au taux de 8,2 % assise sur la fraction des abondements des employeurs au PERCO supérieure à 2 300 € par an et par bénéficiaire est supprimée.</p> <p>L'article L.137-5 du CSS étant abrogé au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la contribution spécifique est toujours applicable pour sur la fraction d'abondement versé en 2015 dépassant 2300 €.</p>
49. Le PERCO permet-il l'actionnariat salarié ?	<p>Oui, dans une certaine mesure. Le droit en vigueur avant la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques prévoyait que les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) proposés dans le cadre d'un PERCO ne pouvaient détenir plus de 5 % de titres non cotés ou plus de 5 % de titres de l'entreprise ayant mis en place le PERCO. L'article 149 de la loi porte ces deux taux à 10 %.</p>
<b>III. – LES AUTRES MESURES RELATIVES AUX PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE</b>	
<b>Une précision sur la mise en des plans d'épargne d'entreprise (PEE) (art. 157)</b>	
50. Quelle précision juridique est apportée sur les PEE ?	<p>Oui. Dans le cadre de l'harmonisation des dispositions relatives aux dispositifs d'épargne salariale, les règles sur la mise en place des PEE sont désormais inscrites dans la loi (par renvoi aux dispositions sur les accords de participation prévue à l'art. L.3322-6 du CT), comme pour les autres dispositifs (et non plus définies par décret).</p>
<b>Deux nouveautés relatives à la gestion des fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) (art. 147 et 159 de la loi)</b>	
51. Quelle nouveauté pour les FCPE d'actionnariat salarié (fonds investis en totalité ou partiellement en titres de l'entreprise ayant institué le PEE) ?	<p>L'obligation de prévoir des parts de distribution (permettant une distribution des dividendes ou coupons) est supprimée. Le règlement du FCPE pourra ainsi prévoir la capitalisation automatique des dividendes ou des coupons perçus (c'est-à-dire un réinvestissement automatique dans le fond). Dans cette hypothèse, les dividendes ou coupons attachés aux titres ne seront plus perçus chaque année par le porteur de parts, mais ne seront disponibles qu'à la fin de la période de blocage.</p> <p>Pour les FCPE créés avant la parution de la loi et qui prévoient des parts de capitalisation et de distribution, les conseils de surveillance sont pleinement compétents pour décider de supprimer les parts de distribution.</p> <p>Pour mémoire, les FCPE d'actionnariat salarié (régis par l'art. L.214-165 et les SICAVAS régies par l'art. L.214-166 du CMF) ne sont éligibles qu'aux PEE et ne peuvent être mis en place ni dans un PEI (L.3333-6 du CT), ni dans un PERCO (art. L.3334-12 du CT) ni dans un PERCOI (L.3334-4 du CT).</p>
52. La loi offre-elle de nouvelles possibilités d'investissement pour les plans d'épargne salariale ?	<p>Oui. Les FCPE logés dans les PEE, PEI et les PERCO peuvent détenir des parts d'organismes de placement collectif immobilier (OPCI), jusqu'à 30 % de leur actif (art. L.3332-17 du CT).</p>
<b>Une mise en place facilitée pour les plans d'épargne interentreprises (PEI) (art. 160 de la loi)</b>	
53. Quelle sont les nouvelles possibilités offertes par la loi aux PEI ?	<p>L'article 160 de la loi facilite la modification du règlement du plan d'épargne d'interentreprises (PEI). Aux termes de l'ancien article L.3337-7 du CT, les dispositions relatives à l'alimentation du PEI, aux différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies et aux modalités d'abondements de l'employeur (inscrites aux 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> de l'article L.3333-3 du CT) pouvaient être valablement conclues par avenant ratifié par une majorité des entreprises parties prenantes au plan, lorsque le plan était ouvert à l'adhésion d'autres entreprises et que le règlement du plan prévoyait cette possibilité.</p> <p>En outre, pour les avenants rendus nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires intervenues après l'institution du plan, la modification du règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement pouvait faire l'objet d'une information des entreprises au plan et s'appliquer à condition que 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.</p> <p>Selon la nouvelle version de l'article L.3333-7 du Code du travail, cette dernière modalité peut désormais être utilisée pour les dispositions visant les 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> de l'article, cités ci-dessus. Concrètement, la modification des dispositions relatives à l'alimentation du PEI, aux possibilités d'affectation et aux modalités d'abondement inscrites dans le règlement ne nécessite plus l'approbation de la majorité des entreprises parties prenantes au plan, mais seulement leur information. Toutefois, cette modification s'applique à la condition que 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, à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information.</p> <p>Cette évolution ne remet pas en cause la possibilité, en toute hypothèse, de modifier le règlement du PEI institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, par la conclusion d'un avenant signé par la totalité des parties prenantes dudit PEI (cf. 1<sup>er</sup> alinéa art. L.3333-7 CT).</p>

54. D'autres précisions relatives aux avenants aux PEI sont-elles apportées par le texte réglementaire ?	Oui. Il revient à la DIRECCTE ayant reçu l'accord d'origine et délivré le récépissé de dépôt, d'enregistrer les avenants portant modification du règlement du PEI (cf. art. R.3333-6 du CT).
<b>IV. – LES AUTRES MESURES RELATIVES À L'INFORMATION DU SALARIÉ</b>	
Le livret d'épargne salariale remis au salarié rejoignant l'entreprise (art. 163 de la loi)	
55. Que changent la loi et le décret pour le livret?...	<p>Désormais, l'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et non plus l'ensemble des dispositifs légaux existants.</p> <p>Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales (L.3341-6 du CT).</p>
L'état récapitulatif remis au salarié quittant l'entreprise (art. 164 de la loi)	
56... Et pour l'état récapitulatif ?	<p>Lorsqu'un bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.</p> <p>Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif doit désormais informer le bénéficiaire sur le fait que les frais de tenue de compte conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant, notamment par prélèvements sur ses avoirs (L.3341-7 du CT).</p>
<b>V. – PRÉCISIONS SUR DEUX AUTRES TEXTES DE LOI</b>	
Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (art. 18 – XIII)	
57. Quelles sont les conséquences de la loi du 17 août 2015 sur l'épargne salariale ?	<p>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les projets d'accord collectif instituant un dispositif d'épargne salariale, y compris par voie de ratification à la majorité des 2/3 du personnel (intéressement, participation, plans d'épargne salariale), leur révision, leur prorogation ou leur dénonciation ne sont plus soumis à la consultation préalable du comité d'entreprise (L.2323-2 du CT).</p> <p>En revanche, seront maintenues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'obligation annuelle de négociation sur l'épargne salariale lorsque les salariés ne sont pas couverts par un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale ;</li> <li>– la négociation préalable du PEE (ou d'un avenant à un PEE octroyé après le 11 août 2004) ou du PERCO, lorsque l'entreprise est dotée d'un CE ou d'un délégué syndical ;</li> <li>– la consultation préalable du CE ou, à défaut, des délégués du personnel sur le projet d'octroi d'un PEE ou d'un accord de participation volontaire.</li> </ul>
Loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence	
58. Les règles relatives à la prescription en épargne salariale sont-elles modifiées ?	<p>Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (CMF, art. L.312-19 et L.312-20 modifiés) et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, un compte PEE sera considéré comme inactif et qualifié comme tel par le teneur de compte dans deux cas :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lorsque le compte n'a fait l'objet d'aucune opération (hors inscription d'intérêts et débits de frais et commissions) et que le titulaire du compte ne s'est pas manifesté, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement pendant une période de cinq ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme d'une période d'indisponibilité ;</li> <li>2. En cas de décès de l'épargnant, en l'absence de manifestation de ses ayants droit auprès de l'établissement tenant le compte pendant une période de 12 mois à compter du décès.</li> </ol> <p>En présence d'un compte inactif, les avoirs en instruments financiers épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera versé en numéraire par l'établissement teneur de compte à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Cette opération intervient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dans le premier cas, à l'issue d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité (l'établissement teneur de compte doit alors informer le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain dépôt, six mois avant l'expiration de ce délai) ;</li> <li>– dans le second cas, à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire.</li> </ul> <p>Le dépôt des sommes auprès de la CDC a pour effet de clôturer le compte. A compter de leur dépôt à la CDC pour le compte des titulaires ou de leurs ayants droit, les sommes versées pourront être réclamées pendant un délai de 20 ans dans le premier cas, ou de 27 ans dans le second cas, délais aux termes desquels ces sommes sont acquises à l'État.</p>

Les comptes courants bloqués et les comptes PERCO ne sont pas concernés par les dispositions exposées ci-dessus. Les délais de conservation concernant les sommes inscrites sur ces comptes restent donc inchangés.

Liste des abréviations :

CE: comité d'entreprise.

CMF: code monétaire et financier.

CSS: code de la sécurité sociale.

CT: code du travail.

DIRECCTE: direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

PEA-PME: plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.

PEE: plan d'épargne d'entreprise.

PEI: plan d'épargne interentreprises.

PERCO: plan d'épargne pour la retraite collectif.