

LA RÉFORME DE L'ÉPARGNE SALARIALE PAR LA LOI MACRON



FABRICE
BUSSIÈRE

Direction des
affaires juridiques
Amundi Asset
Management



ARNAUD
JACOULET

Direction des
affaires juridiques
Amundi Asset
Management

Avec la loi « Macron » du 6 août 2015, le législateur apporte des modifications techniques aux mécanismes d'épargne salariale et d'actionnariat salarié. Cette réforme attendue des professionnels de la gestion simplifie et étend les dispositifs d'épargne salariale, notamment en faveur des petites et moyennes entreprises et oriente davantage l'épargne des salariés vers le financement de l'économie.*

La Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques¹, dite loi « Macron » (ci-après la « Loi »), poursuit l'ambition de moderniser l'économie française, notamment en créant plus d'activité, en simplifiant de nombreux mécanismes économiques et, enfin, en favorisant l'investissement et le développement de l'emploi. Elle se décline autour de trois axes : libérer l'activité, l'investissement et le travail. Si elle a fait couler beaucoup d'encre dans la presse sur des sujets de la vie courante (notamment le travail dominical et les transports routiers), elle renferme également des dispositions techniques, passées inaperçues, et modifiant, directement ou indirectement, l'industrie de l'épargne salariale. Schématiquement, cette dernière activité offre aux salariés la capacité d'investir dans des produits financiers dédiés leur permettant de se constituer, avec l'aide de l'entreprise,

une épargne à moyen-long terme. Cette industrie connaît un fort développement, et ce, malgré l'agitation importante des marchés financiers ces dernières années. Ainsi, les actifs gérés en épargne salariale s'élèvent à 120 milliards d'euros au premier semestre 2015 et ont connu, sur un an, une progression de 8 %². Près de onze millions de salariés³ sont concernés en France par ces mécanismes d'investissement collectifs. À ce jour, l'épargne salariale doit principalement son développement aux souscriptions dans les fonds dits « ISR » (pour Investissement socialement responsable) et aux souscriptions dans les PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif)⁴. L'épargne salariale obéit à un régime juridique, fiscal et social particulier en gestion d'actifs⁵.

Compte tenu des enjeux portés par cette activité (constitution d'une épargne de précaution et/ou d'une épargne longue⁶), il est important de bien mesurer les impacts de la Loi sur le dispositif actuel⁷.

Il faut rappeler, et c'est l'une des spécificités de l'épargne salariale, que les organismes de placement collectif (ci-après les « OPC ») dédiés à cette industrie, les FCPE (pour Fonds communs de placement dans l'entreprise) ou, plus rarement, les SICAVAS (pour Sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié), sont souscrits par les investisseurs salariés, via des accords conclus au sein de l'entreprise. Négociés entre l'entreprise et les partenaires sociaux ou, plus rarement, mis en place unilatéralement par l'employeur, ces accords régissent le fonctionnement des

* Lire aussi à ce sujet l'article de F. Bussièrè et X. Collot, « Renforcer l'investissement de long terme dans l'économie productive », *Revue Banque* n° 791-792, janvier 2016, p. 100.

1. Publiée au JO du 7 août 2015. La Loi a été complétée par deux décrets : Décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 portant application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives à l'épargne salariale, publié au JO du 9 décembre 2015 et le Décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, publié au JO du 26 novembre 2015 ; Voir, sur l'ensemble de la Loi, dossier « La loi Macron du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », *JCP E* 2015, 1403-1419, notamment N. Tagliarino-Vignal, « Réforme de l'épargne salariale (articles 148 à 166 et 171) », 1413.

2. Chiffres communiqués par l'Association française de la gestion (AFG), Communiqué de presse du 7 octobre 2015.

3. Source : AFG, juin 2015.

4. Communiqué de presse du 7 octobre 2015 de l'AFG.

5. Sur ce régime en général V. J.-M. Fournié, G. Kesztenbaum, O. Rault-Dubois et M.N. Rouspide-Katchadourian, « L'épargne salariale, dispositifs et pratiques », *Lamy Axe Droit*, 2015.

6. V. Dossier « Épargne longue – En quête de repères », *Revue Banque* n° 733, février 2011.

7. Ne sera pas couverte dans la présente étude la réforme des actions gratuites. Sur ces aspects, V. A. Lemerrier, B. Hardeck, Q. Zhang, « Promotion de l'actionnariat salarié : la loi Macron redistribue les cartes », *Rev. Dr. banc. et fin.*, novembre-décembre 2015, p. 13.

dispositifs d'épargne salariale et permettent aux salariés de placer des sommes non immédiatement disponibles dans des OPC dont la gestion est confiée à des sociétés de gestion de portefeuille. À travers ces accords, sont définis les mécanismes juridiques, fiscaux et financiers de l'épargne salariale *stricto sensu* (Plan d'épargne d'entreprise ou PEE) ou l'épargne retraite (PERCO). Sont notamment ainsi régis les mécanismes d'alimentation des plans (intéressement, participation, versements volontaires du salarié et abondement⁸ de l'employeur), la liste des supports éligibles à l'investissement des salariés et la gouvernance des FCPE proposés (fonctionnement et pouvoirs du conseil de surveillance du fonds). Ces dispositifs peuvent être mutualisés pour plusieurs entreprises⁹ ou être instaurés pour un seul groupe de sociétés¹⁰. Les sommes placées sur ces supports sont bloquées en principe, sauf cas de déblocage limités, pour une période minimum de 5 ans (pour les PEE) ou jusqu'au départ à la retraite du salarié (PERCO). En contrepartie du blocage des sommes investies, le salarié bénéficie d'un régime fiscal de faveur applicable à ses placements¹¹. Cet horizon de placement contraint, à moyen terme (PEE) ou à long terme (PERCO), permet ainsi au gestionnaire de portefeuille de proposer aux salariés des solutions d'investissement distinctes de celles proposées à un investisseur traditionnel, à la recherche d'une plus-value rapide.

À travers la Loi, le gouvernement a souhaité « simplifier, élargir et mobiliser l'épargne salariale »¹² pour maintenir son développement et mieux associer les salariés à la marche de leur entreprise. Cette réforme s'inspire en grande partie du rapport du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et l'actionnariat salarié (COPIESAS) du 26 novembre 2014¹³. Ce rapport a formulé 31 propositions au gouvernement en vue de réformer en profondeur le secteur de l'épargne salariale en France, en simplifiant et élargissant les dispositifs actuels d'épargne salariale et en incitant davantage les placements des salariés vers le financement de l'économie. S'inscrivant dans le sillage de ce rapport, plusieurs dispositions techniques de la Loi poursuivent cet objectif de modernisation des dispositifs d'épargne salariale (PEE) et d'épargne retraite (PERCO) (I.), eux-mêmes ayant comme supports d'investissement des OPC. Le régime du FCPE est également retouché à la marge pour le rendre plus attractif (II.).

I. LES IMPACTS DE LA LOI SUR LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Il convient de distinguer soigneusement les mesures affectant les plans d'épargne d'entreprise (I.) de celles

réformant les plans d'épargne retraite (2.). Quel que soit le type d'investissement, l'information de l'investisseur salarié est sensiblement améliorée par la Loi (3.).

1. Les mesures d'harmonisation des plans d'épargne d'entreprise (PEE/ PEI)

Une des dispositions importantes de la Loi concerne le placement par défaut de l'intéressement sur un PEE. Avant l'adoption de cette mesure, l'intéressement était versé, en cas de silence du salarié quant à son affectation, sur son compte courant. Suivant une proposition du rapport du COPIESAS¹⁴, la Loi (article 150) prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2016, que l'intéressement sera versé par défaut sur un PEE ou un PEI, si naturellement un tel accord existe préalablement. Cette disposition doit être saluée car elle simplifie ce dispositif d'épargne et incite l'investisseur à épargner. Cette mesure de « fléchage » de l'épargne vers les marchés financiers offre des perspectives de rendement plus attractives dans un cadre fiscal avantageux. En effet, l'intéressement ne sera plus versé sur un compte bancaire où les sommes ne travaillent pas et, qui plus est, se trouve soumis à l'impôt sur le revenu. Désormais, le régime de l'intéressement est quasi-identique à celui applicable à la participation. Les modalités de ce placement par défaut doivent être précisées dans l'accord, notamment les supports d'investissement sur lesquels seront placées les sommes de l'intéressement. L'inversion de l'option par défaut pour l'intéressement n'étant pas sans conséquence pour les bénéficiaires, le législateur a prévu une période transitoire courant jusqu'au 31 décembre 2017, pendant laquelle les salariés pourront demander le déblocage de leur prime d'intéressement investie par défaut au sein du plan. Cette demande de « rétractation » devra être effectuée dans les trois mois qui suivront la notification d'affectation des sommes.

Par ailleurs, la Loi favorise l'instauration d'accords d'intéressement et de participation dans les petites structures, notamment celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation¹⁵. Ainsi, les entreprises qui mettront en place un accord pour la première fois ou qui n'ont pas mis en place un accord relatif à l'épargne salariale au cours de cinq dernières années bénéficieront d'un forfait social minoré dont le taux a été fixé à 8 %¹⁶, contre 20 % jusqu'à la promulgation de la Loi. Rappelons que le forfait social, créé en 2009, a pour objet de participer à la réduction du déficit de la sécurité sociale. Applicable à l'intéressement, la participation et l'abondement de l'entreprise, qui représentent en 2013 deux tiers de son assiette¹⁷, son taux a été multiplié par dix depuis sa création. Décrite par les professionnels du secteur¹⁸, et sans aller jusqu'à l'exonération totale du forfait social préconisé par le COPIESAS, cette évolution du taux du forfait social devrait inciter la mise en place d'accords dans des petites structures pour lesquelles l'évolu-

8. L'abondement correspond à l'aide financière de l'entreprise dans un plan d'épargne salariale.

9. Plan d'épargne interentreprises (PEI)/Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI).

10. Plan d'épargne groupe (PEG).

11. Exonération d'impôt sur le revenu lorsque les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont placées sur un plan d'épargne (article 81-18^{bis} et 163 bis AA du Code général des impôts).

12. Emmanuel Macron – Rencontres parlementaires pour l'Épargne salariale, organisées par Fondact, 22 septembre 2015.

13. Rapport disponible sur le site du ministère du Travail.

14. Rapport du COPIESAS du 26 novembre 2014, préc., Proposition n° 6.

15. Entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés.

16. Art. L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale.

17. Les Comptes de la Sécurité Sociale, septembre 2014, p. 132.

18. AFG, Communiqué de presse du 10 juillet 2012, disponible sur le site de l'AFG.

tion récente du forfait social¹⁹ pouvait constituer un frein. Ce forfait social minoré s'appliquera pendant six ans pour tous les nouveaux accords conclus à compter du 1^{er} janvier 2016. Cette disposition doit favoriser le développement de l'épargne salariale dans les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME), où les dispositifs d'épargne salariale sont moins développés. Aujourd'hui, les dispositifs d'épargne salariale sont surtout présents dans les moyennes et grandes entreprises.

Enfin, la Loi contient un certain nombre de dispositions techniques impactant indirectement l'industrie de l'épargne salariale. Ainsi, elle uniformise les régimes de la participation et de l'intéressement s'agissant des dates de versement par l'employeur et du calcul des intérêts de retard. L'intéressement, à l'instar de la participation, devra désormais être versé avant le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture des comptes de l'entreprise. Passé ce délai, des intérêts de retard égaux à 1,33 fois le taux moyen des obligations privées seront dus, à l'identique de ce qui était déjà prévu pour la participation. Cette mesure d'uniformisation doit rendre les dispositifs d'épargne salariale plus lisibles pour les salariés et leurs employeurs. En outre, afin d'apporter davantage de stabilité aux accords mis en place au sein de l'entreprise²⁰, la Loi assouplit les effets dits de « seuil ». En effet, jusqu'à présent, dès lors qu'une entreprise dotée d'un accord d'intéressement franchissait le seuil de cinquante salariés²¹, l'employeur était tenu de mettre en place un accord de participation à l'expiration de l'accord d'intéressement. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, les entreprises atteignant ce seuil n'auront plus l'obligation de mettre en place un accord de participation pendant un délai de trois ans, sous réserve du renouvellement et de l'application continue de l'accord d'intéressement. L'appréciation du seuil de cinquante salariés est également modifiée afin de l'harmoniser avec les règles applicables pour la mise en place du comité d'entreprise. L'entreprise doit avoir à son effectif cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, sur une période de trois exercices et non plus sur six mois consécutifs ou non sur une période d'un an²².

2. Les mesures de développement de l'épargne retraite

Depuis sa création par la loi « Fillon » du 21 août 2003²³ portant réforme des retraites, le PERCO bénéficie toujours d'une marge de progression et de diffusion importante. En effet, au 30 juin 2015, on compte près de deux millions de bénéficiaires et 196 000 entreprises sont équipées d'un PERCO pour un encours total de plus de 11 milliards d'euros²⁴ (sur un total de 120 milliards

d'euros d'encours en épargne salariale et retraite). La préparation de la retraite demeure toujours une question d'actualité²⁵. Plusieurs dispositions techniques prévues par la Loi redessinent profondément le mécanisme du PERCO.

Tout d'abord, les modalités de mise en place d'un PERCO ont été assouplies par la Loi et sont désormais similaires à celles retenues pour un accord de participation. Jusqu'à présent, l'instauration d'un PERCO était moins aisée que celle d'un PEE. Il ne pouvait en effet être créé qu'à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif du travail avec les organisations syndicales représentatives ou le comité d'entreprise. La mise en place par ratification des deux tiers des salariés n'était pas possible, à la différence des PEE. Dorénavant, afin de favoriser le déploiement du PERCO, notamment dans les petites structures, la Loi permet sa mise en place par ratification des deux tiers des salariés²⁶, mode de négociation privilégié dans les TPE-PME. Toujours en vue de faciliter sa promotion, l'abondement maximal versé par l'employeur au sein du PERCO étant plus important que celui versé dans un PEE²⁷, il a été décidé de supprimer la contribution spécifique de 8,2 % due par l'employeur pour la fraction d'abondement au PERCO supérieure à 2 300 euros. En effet, comme cela a été rappelé lors des travaux parlementaires, cette mesure « génère des effets désincitatifs au développement du PERCO puisqu'elle bloque les abondements des employeurs tout en constituant une recette limitée pour les finances publiques »²⁸. Il convient enfin de mentionner deux autres mesures incitatives à la mise en place d'un PERCO : d'une part, il est désormais possible de verser 10 jours de congés non pris dans les PERCO pour les salariés ne disposant pas de compte épargne temps (au lieu de 5 dans le régime antérieur) ; d'autre part, l'employeur pourra effectuer des versements périodiques sur un PERCO quand bien même le salarié n'aurait pas investi et, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés. Les versements de l'entreprise ne constituent plus nécessairement le complément d'un versement effectué par le salarié. Le décret du 7 décembre 2015 fixe une limite d'abondement à 2 % du PASS. Ce versement périodique s'impute sur le plafond d'abondement maximum du PERCO.

Par ailleurs, comme l'a rappelé le rapporteur de la Loi devant le Parlement, « soutenir l'épargne salariale par une baisse du forfait social ciblée sur le financement de l'économie »²⁹ constitue l'un des objectifs de la Loi. Le placement des sommes issues de la participation a été aménagé en conséquence pour mieux orienter l'épargne salariale vers le financement de l'économie. À compter du 1^{er} janvier 2016, à défaut de réponse du bénéficiaire, et si un PERCO existe au sein de l'entreprise, les droits

19. L'évolution du forfait social est la suivante : 2 % en 2009 ; 4 % en 2010 ; 6 % en 2011 ; 8 % en 2012 (jusqu'au 30 juillet 2012) et 20 % depuis le 30 juillet 2012.

20. Rapport du COPIESAS du 26 novembre 2015, p. 20.

21. La mise en place de la participation est obligatoire dès que l'effectif de l'entreprise dépasse cinquante salariés (art. L. 3322-2 du Code du travail).

22. Art. L. 3322-2 du Code du travail.

23. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites publiée au Journal Officiel du 22 août 2003 a institué le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite, devenu PERCO depuis la Loi de finances 2004.

24. Chiffres AFG au 30 juin 2015.

25. P. Lamy, « La réforme des retraites de 2010 – Et si on parlait épargne retraite... », *Revue Banque* n° 733 février 2011, p. 30.

26. Article L. 3334-2 du Code du travail.

27. L'abondement au PERCO correspond à 16 % du Plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) (38 616 euros en 2016).

28. Exposé sommaire de l'amendement n° SPE1658 adopté en première lecture à l'Assemblée Nationale.

29. Christophe Castaner, Rapporteur thématique de la Commission spéciale sur la loi pour la croissance et l'activité.

du salarié seront affectés pour moitié selon les conditions définies par l'accord de participation et, pour moitié, sur le PERCO selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, communément appelée « gestion pilotée » (article L. 3324-12 et L. 3334-1 du Code du travail). Le législateur modifie en conséquence le choix par défaut du PERCO qui jusqu'à présent était le support « présentant le profil d'investissement le moins risqué »³⁰ par une allocation de supports d'investissement en fonction de l'âge du bénéficiaire, permettant de réduire progressivement les risques financiers. Cette mesure devrait en outre financer davantage l'économie, l'allocation de gestion pilotée étant en effet majoritairement investie en FCPE actions, à l'exception des deux dernières années pendant lesquelles « le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque »³¹. Cette nouvelle mesure devra à terme réduire la part des OPC monétaires dans les PERCO, et ce, dans un contexte de taux bas, voire nul, au profit d'une épargne plus dynamique.

Enfin, le législateur s'appuie sur la modulation du forfait social pour améliorer le fléchage de l'épargne salariale vers le financement de l'économie. Cette modulation du forfait social pour améliorer le financement de l'économie au travers une épargne longue semble être la clé de voûte de la réforme du PERCO. En effet, la Loi permet dorénavant aux entreprises de bénéficier d'un taux de forfait social minoré à 16 %, contre 20 % normalement, sous réserve que le règlement du PERCO prévoie expressément l'affectation des sommes selon une allocation permettant de réduire les risques financiers via une « gestion pilotée » et que les supports d'investissement de cette gestion pilotée soient investis à hauteur de 7 % minimum en titres éligibles à un PEA destiné au financement des PME et entreprises de taille intermédiaire (également appelé « PERCO Plus »). Le décret d'application du 25 novembre 2015 a précisé la fraction d'investissement de 7 % en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire en fonction de l'horizon de placement du salarié. Cette fraction, égale à 100 % du portefeuille pour les salariés dont l'échéance de placement est strictement supérieure à 15 ans, diminue progressivement jusqu'à représenter un minimum de 30 % pour les salariés dont l'échéance est strictement supérieure à 7 ans ou égale à 10 ans³².

3. Améliorer l'information des épargnants

Pour améliorer la compréhension des salariés sur les dispositifs d'épargne salariale, et ce, lors de leur arrivée au sein de l'entreprise, un livret d'épargne doit leur être remis. Depuis l'adoption de la Loi, seuls les dispositifs en vigueur dans l'entreprise³³ doivent être exposés dans le livret, et non plus porter sur tous les dispositifs

d'épargne salariale, qu'ils soient en vigueur ou non au sein de l'entreprise, comme c'était le cas avant l'adoption de la Loi. Par ailleurs, l'information des bénéficiaires des plans d'épargne salariale, notamment concernant les frais de tenue de compte, se trouve sensiblement renforcée par la Loi. Désormais, lorsque le bénéficiaire du dispositif quitte l'entreprise, l'état récapitulatif qui doit lui être remis par l'établissement teneur de comptes doit contenir une information relative à la prise en charge de ces frais, qui restent soit à la charge de l'entreprise, soit sont prélevés directement sur ses avoirs³⁴. Cette nouvelle obligation d'information auprès des épargnants reprend l'une des recommandations formulées par le médiateur de l'AMF³⁵, également formulée dans le Rapport du COPIESAS. Selon le médiateur AMF, les salariés « n'ont, en effet, pas le réflexe de consulter les dispositions tarifaires sur le site du teneur de compte, puisque ces frais étaient jusque-là pris en charge par l'employeur. De plus, la perception de ces frais est pour le moins discrète et passe facilement inaperçue car elle est réalisée par prélèvements de parts d'avoirs en compte ». L'information délivrée au salarié s'en trouve améliorée et plus efficace, à l'arrivée du salarié dans l'entreprise comme lors de son départ.

II. LES IMPACTS DE LA LOI MACRON SUR LES FCPE

La Loi s'attache également à moderniser le régime des FCPE sur quatre aspects (1.). Par ailleurs, il convient de relever que la question de la réforme de la gouvernance des FCPE, abordée au début des travaux parlementaires, n'a pas été retenue lors du vote final de la Loi (2.).

1. Les dispositions retenues

Tout d'abord, le versement des dividendes attachés aux actions figurant en portefeuille du fonds est simplifié par la Loi, et ce, s'agissant des FCPE d'actionnariat salarié (article L. 214-165 du Code monétaire et financier). Les autres FCPE ne sont pas concernés par la réforme. Les sociétés de gestion ne se trouvent plus dorénavant contraintes de prévoir la création d'une part permettant la distribution des revenus attachés aux titres de l'entreprise (appelée souvent, en pratique, « part D »). La mesure était en effet complexe à mettre en place du point de vue logistique et pouvait, pour certaines entreprises, constituer un frein au développement de l'actionnariat salarié, et ce, pour des sommes en pratique assez peu importantes par porteur. La distribution des dividendes est dorénavant facultative. Le règlement du FCPE doit indiquer si les dividendes sont distribués ou capitalisés. On revient ainsi à la situation en vigueur avant l'adoption de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et l'actionnariat salarié.

La seconde modification impactant le FCPE est la possibilité dorénavant ouverte au gestionnaire d'investir dans un Organisme de placement collectif en immobili-

30. Art. R. 3334-11 du Code du travail

31. Art. R. 3334-1-2²) du Code du travail

32. Art. D. 137-1 du Code de la Sécurité Sociale.

33. Art. L. 3341-6 du Code du travail.

34. Art. L. 3341-7 du Code du travail.

35. Rapport du médiateur de l'AMF 2014, p. 16, disponible sur le site Internet de l'AMF.

lier (« OPCI »). La Loi modifie en effet l'article L. 3332-17 du Code du travail relatif aux actifs éligibles aux FCPE en leur permettant d'investir 30 % de leur portefeuille dans les OPCI. L'objectif poursuivi par la réforme est de rediriger l'épargne longue des salariés vers des actifs moins liquides, comme les actifs immobiliers et qui, par essence, sont peu corrélés aux marchés financiers et peuvent proposer des rendements plus significatifs que les classes d'actifs traditionnelles. En outre, cette diversification nouvelle offerte au gestionnaire permet de participer au financement de l'économie. Jusqu'à présent, les FCPE étaient autorisés à souscrire uniquement 30 % de leur portefeuille dans des fonds commun de placement à risques (FCPR) ou des fonds commun de placement dans l'innovation (FCPI). Ce nouveau ratio d'investissement en OPCI par un FCPE est, à notre sens, distinct du ratio « autres valeurs » (limite à 10 % de l'actif).

La troisième modification apportée par la Loi poursuit le même objectif. Elle autorise désormais les FCPE à détenir jusqu'à 10 % de son portefeuille en titres non cotés ou en titres émis par l'entreprise qui met en place le PERCO. Auparavant, ce ratio était de 5 %. Le législateur, avec cette nouvelle mesure, renforce ainsi l'investissement à long terme dans le non-coté ou en titres de l'entreprise à travers le PERCO.

La quatrième modification apportée au régime des FCPE a pour ambition d'améliorer l'information des investisseurs. En application du nouvel article L. 214-164 du Code monétaire et financier, outre les considérations sociales, environnementales et éthiques que doit respecter la société de gestion lors de l'achat/vente des titres financiers figurant en portefeuille du FCPE, le critère tenant aux types d'entreprises financées devra également être pris en compte et mentionné dans le prospectus du fonds (par exemple, la part des PME et ETI).

2. La gouvernance des FCPE finalement inchangée

Il convient de relever que la gouvernance des FCPE diversifiés³⁶ a été longuement abordée lors des discussions parlementaires de la Loi. Aujourd'hui, les conseils de surveillance constituent des organes paritaires. Y siègent pour moitié les représentants des salariés et, pour l'autre moitié au plus, les représentants de l'entreprise (article L. 214-164 du Code monétaire et financier). Partant du constat que l'épargne salariale constitue l'épargne des salariés, il a été proposé de renforcer leur poids au sein du conseil de surveillance, et ce, par une limitation des représentants de l'entreprise au plus à un tiers du conseil de surveillance du fonds. Cette proposition n'a pas été retenue au final. Le conseil de surveillance des FCPE reste donc en pratique un organe paritaire.

Sous le couvert de mesures très techniques, la loi du 6 août 2015 offre en définitive un nouveau levier pour promouvoir l'épargne salariale, notamment en plaçant la gestion dite « pilotée » au centre de l'épargne longue, via le PERCO Plus. Il reviendra ainsi aux sociétés de gestion d'offrir de nouveaux véhicules répondant à ces contraintes. Les salariés auront la possibilité de donner un sens à leur épargne en investissant dans l'économie réelle tout en offrant la possibilité aux entreprises de diminuer leur forfait social. Elle marque également une distinction plus nette entre le PEE et le PERCO. Jusqu'à présent, le principal dispositif concurrent au PERCO se trouvait être le PEE. En instaurant des mesures propres au PERCO, la Loi devrait inciter logiquement les entreprises à promouvoir davantage les dispositifs d'épargne retraite à l'attention de leurs salariés. Sauf dispositions contraires, la Loi est entrée en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 8 août 2015. ■

36. FCPE régis par l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier.