

## Intéressement, participation : ce qui change en 2016

**La loi n°2015-990 du 6 août 2015, dite loi Macron, a modifié un certain nombre de dispositions applicables à l'intéressement et à la participation, qui prendront effet à partir de 2016.**

**Nous rappelons ici les principales d'entre elles.**

### **1. Harmonisation des dates de versement de l'intéressement et de la participation et des intérêts de retard applicables**

Dorénavant, les sommes issues de ces deux dispositifs devront être attribuées au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice. Soit au plus tard le 31 mai 2016 pour les exercices clos le 31 décembre 2015.

La loi du 6 août 2015 a également harmonisé les taux d'intérêt applicables. Les intérêts de retard applicables à l'intéressement seront ceux existant aujourd'hui en matière de participation, à savoir 1,33 le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Les intérêts sont versés en même temps que le principal (articles L. 3314-9 et D. 3313-13 du code du travail).

### **2. Blocage par défaut de l'intéressement**

Dès lors que l'entreprise dispose d'un Plan Epargne Entreprise (PEE) ou d'un Plan Epargne Interentreprises (PEI), **les sommes attribuées** dans le cadre d'un accord d'intéressement **seront bloquées** sur ce Plan, sauf demande contraire expresse du salarié.

L'option par défaut est donc inversée par rapport à la situation antérieure. Jusqu'en 2015, à défaut de mention, l'intéressement était versé au salarié.

Une mesure transitoire est cependant prévue jusqu'au 31 décembre 2017 : les salariés disposent d'un droit de rétractation dans les 3 mois suivant l'affectation au plan d'épargne.

### 3. Information des salariés

Les accords d'intéressement doivent dorénavant préciser les modalités d'information des salariés. Cette information porte sur les sommes attribuées, le montant dont le salarié peut demander le versement, le délai dans lequel il peut formuler sa demande et l'affectation de sommes au PEE ou PEI en cas d'absence de demande de sa part (article R.3313-12).

**Attention :** Les entreprises devraient donc modifier dès à présent leur accord d'intéressement pour y faire mention des nouvelles dispositions relatives à la date de paiement et à l'information des salariés, notamment sur les modalités d'affectation par défaut.

Il semblerait cependant que les entreprises ne devraient pas être sanctionnées pour défaut de mise à jour dès cette année. Mais cette mise en conformité doit cependant être prévue dès que possible. Une circulaire devrait apporter des précisions sur ces points. Il doit être rappelé que tout défaut d'une information obligatoire est susceptible de causer un préjudice au salarié qui est en droit d'en demander réparation.

### 4. Modification de l'appréciation du seuil d'assujettissement à la Participation aux Résultats de l'entreprise

Jusqu'à la loi Macron, les entreprises dépassant le seuil des 50 salariés pendant 6 mois consécutifs ou non, au cours d'un exercice, étaient assujetties au régime légal de la Participation.

Dorénavant, le dépassement du seuil des 50 salariés sera constaté si l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices.

L'obligation de mise en œuvre est donc reportée de 3 ans par rapport à la situation antérieure.

### 5. Forfait social réduit pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un dispositif d'intéressement ou de participation, ou qui n'ont pas conclu un tel accord dans les 5 années précédentes, bénéficient d'un taux réduit au titre du forfait social [\[1\]](#): 8% au lieu de 20%, pour une durée de 6 ans.

### 6. Livret d'épargne salariale

Toute entreprise dotée d'un dispositif d'épargne salariale a l'obligation de remettre au salarié, **lors de la conclusion du contrat de travail**, un livret d'épargne salariale présentant **uniquement** les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret doit également être communiqué aux représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la Base de Données Economiques et Sociales (obligatoires dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées de représentants du personnel).

[\[1\]](#) Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur, prélevée sur les rémunérations ou gains

# SOULIER BUNCH

exonérés de cotisations de Sécurité sociale mais assujettis à la contribution sociale généralisée.

**Soulier Bunch** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez [soulierbunch.com](https://soulierbunch.com).

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.