

## Épargne salariale : les nouveautés de la Loi Macron

L'objectif est de rendre plus attractif les dispositifs existants pour encourager le développement de l'épargne salariale, notamment dans les petites entreprises. Focus sur quelques changements concernant l'intéressement, la participation, le PEE et le Perco.

### Modifications apportées à l'intéressement et à la participation

#### • Baisse du forfait social pour les TPE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le taux du forfait social est fixé à 8 % (au lieu de 20 %) pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place, pour la première fois, un dispositif d'intéressement ou de participation ou qui n'ont pas conclu d'accord dans les cinq ans précédant la date d'effet de l'accord. Ce taux s'appliquera pendant une durée de six ans à compter de la date d'effet de l'accord.

#### • Harmonisation de la date de versement de l'intéressement et de la participation

Actuellement, pour un exercice clos au 31 décembre, la participation est versée au plus tard le 30 avril et l'intéressement au plus tard le 31 juillet. Dès 2016, le versement des deux dis-

positifs interviendra "le premier jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés", donc le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice clos au 31 décembre.

#### • Blocage par défaut de l'intéressement

Jusqu'à présent, à défaut de réponse du salarié sous 15 jours, l'intéressement lui était versé. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, s'il ne répond pas, la prime sera directement placée au PEE existant dans l'entreprise.

Cette mesure s'appliquera à l'intéressement attribué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Pour les droits attribués jusqu'au 31 décembre 2017, les salariés pourront demander le déblocage de leur intéressement dans les 3 mois suivant la notification de son affectation sur un plan d'épargne.

### Modifications apportées au Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif)

#### • Suppression de la contribution spécifique patronale

La contribution spécifique au fonds de solidarité vieillesse de 8,2 % à la charge de l'employeur sur l'abondement dépassant 2 300 euros par an et par salarié est supprimée pour les abondements versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### • Abaissement du forfait social

Le forfait social peut passer à 16 % au lieu de 20 % pour les sommes issues de l'intéressement, de la participation ou d'un abondement placées dans un Perco disposant de supports spécifiques.

#### • Abondement de l'employeur dans le Perco

Jusqu'ici, l'employeur pouvait abonder au Perco uniquement si le salarié faisait un versement volontaire. Désor-

mais, il peut, par décision unilatérale, effectuer un abondement régulier, collectif et uniforme sur les Perco, même sans versements des salariés.

#### • Mise en place du Perco par ratification des deux tiers des salariés

Lorsqu'il n'existe ni délégué syndical, ni comité d'entreprise, un Perco pourra être mis en place, si les deux tiers des salariés le souhaitent. Cette possibilité n'existait jusqu'à présent que pour la mise en place de l'intéressement et du PEE.

#### • Versement de jours de congés non pris dans le Perco

En l'absence de compte épargne temps (CET), le salarié peut désormais verser, sur le Perco, les sommes correspondant au maximum à 10 jours de repos non pris au lieu de 5.

# Deux nouvelles aides à l'embauche depuis juin 2015

## Pour l'embauche d'un jeune apprenti

La prime à l'embauche d'un jeune apprenti est réservée aux entreprises de moins de 11 salariés.

L'aide est effective pour les contrats réalisés **à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015**.

L'apprenti doit avoir moins de 18 ans à la signature du contrat. L'aide ne sera pas due, si le contrat est rompu dans les deux premiers mois. L'aide est de 4 400 € pour la première année de contrat, à raison

de 1 100 € par trimestre. L'employeur doit effectuer la demande sur le site **www.alternance.emploi.gouv.fr** dans les six premiers mois de l'exécution du contrat.

**A noter :** l'aide est cumulable avec la prime ou l'aide à l'apprentissage versée par les régions, ainsi que le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage.

## Pour l'embauche d'un premier salarié

Une prime à l'embauche d'un premier salarié est réservée aux entreprises qui emploient un salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de 12 mois. Le contrat doit prendre effet **entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016**.

L'embauche d'un premier salarié est regardée dans l'entreprise comme l'absence de salarié dans les 12 mois précédents (sauf période d'essai). L'aide est versée pour chaque trimestre d'exécution du contrat sur la base de 500 € par trimestre pour

atteindre un maximum de 4 000 € sur les huit premiers trimestres. Elle est proratisée en cas de temps partiel et également au titre des premiers et derniers mois d'exécution du contrat.

**Cas particulier,** l'aide est possible :

- en cas d'embauche d'un **associé** ou d'un **co-gérant**,
- en cas d'embauche d'un **salarié en présence d'intérim**.

L'aide n'est pas possible en cas de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, y compris pour le

salarié qui remplacerait l'apprenti au terme de son contrat. Elle n'est pas cumulable avec les aides ZRR (zone de revitalisation rurale) ou insertion.

L'Agence de Services et de Paiement (ASP) est chargée de gérer l'aide (demande et versement), mais également de procéder à des contrôles.

**A noter :** l'aide peut être demandée dans les 6 mois suivant le début de l'exécution du contrat.



# BTP et lutte contre la fraude

La Loi Macron instaure deux mesures visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales, plus particulièrement dans le BTP.

**1<sup>ère</sup> mesure :** mise en place d'une **carte d'identification professionnelle** que les salariés (y compris les intérimaires) devront présenter sur les chantiers à toute demande d'un agent de contrôle.

**2<sup>ème</sup> mesure :** **alourdissement des sanctions pécuniaires**, le défaut de déclarations étant passible désormais d'une amende pouvant aller de 2 000 euros par salarié (4 000 euros en cas de récidive) sans excéder 500 000 euros, les sanctions pouvant selon la gravité des manquements entraîner la suspension ou l'arrêt total du chantier.



# Suramortissement : précisions sur la déduction fiscale exceptionnelle de 40 %

La déduction fiscale exceptionnelle de 40 % du montant des investissements éligibles à l'amortissement dégressif réalisés entre le 15 avril 2015 et le 14 avril 2016 fait l'objet de précisions, quant à ses modalités d'application dans une publication au bulletin officiel des finances publiques (BOFIP) du 2 septembre 2015.

Il est notamment précisé que le **calcul de la déduction débute au premier jour d'acquisition**. Les matériels commandés, mais non livrés, n'ayant pas pu faire l'objet d'une "réception" avant la date butoir ne peuvent pas bénéficier du dispositif. Les acomptes versés au moment de la commande ne peuvent pas ouvrir droit à la déduction.

En outre, une liste des matériels agricoles éligibles est également publiée. Ce sont, d'une manière générale, tous les engins utilisés pour le travail de

la terre, mais plus globalement **tout matériel concourant à la production** (cuve de vinification, robot de traite), à l'exclusion des matériels de stockage et des biens immobiliers.

On rappelle que cette mesure fiscale n'a pas d'incidence sur l'assiette sociale des contribuables pour le calcul de leurs cotisations. Cette solution a été confirmée par le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, dans une réponse du 13 juillet 2015.



# Pluriactivité : la notion de revenu disparaît au profit de l'ancienneté

Deux décrets du 16 juillet 2015 modifient en profondeur les règles en vigueur pour déterminer l'activité principale.

**Le nouveau principe, avec exceptions, fait référence désormais à l'activité la plus ancienne**, en cas de cumul d'activités permanentes, ou, à l'activité permanente si l'on exerce à la fois en permanent ou en saisonnier.

- Ainsi, en cas de cumul d'activité relevant du **RSI** et d'un **régime de salarié**, le régime d'assurance maladie compétent pour l'ouverture des droits sera celui dont l'assuré relevait

à la date à laquelle il a été affilié au RSI, sauf option contraire de sa part.

- En cas de cumul d'activités **non salariées**, l'une relevant de la **MSA** et l'autre du **RSI**, l'activité principale sera désormais l'activité la plus ancienne.

Le chef d'entreprise sera affilié et cotisera sur l'ensemble de ses revenus et pour l'ensemble des risques du régime de son activité principale.

La notion de revenu disparaît donc au profit de l'ancienneté.

Le chef d'entreprise pourra, dans certaines conditions, opter pour changer de caisse d'affiliation. Après trois ans, il pourra solliciter une affiliation auprès du régime dont dépend l'activité qui dégage le plus de chiffre d'affaires ou de recettes au cours des trois années civiles précédentes.

En ce cas, l'affiliation prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Exemple : en 2016, le chef d'entreprise souhaite changer de caisse d'affiliation. Les chiffres d'affaires de ces activités seront comparés sur 2013, 2014 et 2015. Son changement de régime sera éventuellement réalisé au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

# Droit du travail : les nouveautés de la Loi Rebsamen...

## Apprentissage : un délai de résiliation prolongé

Jusqu'ici, le contrat d'apprentissage pouvait être résilié par les parties durant les deux premiers mois de son exécution. Ce délai était calculé de date à date et englobait donc le temps passé en centre de formation.

Pour les contrats d'apprentissage conclus **après le 18 août 2015**, le contrat peut être librement rompu jusqu'à **l'échéance des 45 premiers jours**, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.



## Les CDD peuvent être deux fois renouvelés



Les contrats à durée déterminée peuvent **désormais être renouvelés deux fois au lieu d'une seule**. Cependant, les autres règles régissant le CDD perdurent, notamment l'obligation d'avoir un motif pour recourir au CDD (remplacement, surcroît d'activité...). De même, c'est toujours la durée

totale du contrat (renouvellement(s) compris) qui est retenue pour le calcul du préavis ou du délai de carence entre deux CDD.

Cette mesure s'applique aux contrats conclus **depuis le 19 août 2015**, mais aussi aux CDD en cours à cette date

qui pourront donc être renouvelés une nouvelle fois, sauf si le premier renouvellement a déjà eu pour effet de porter la durée globale du contrat à la durée maximale autorisée.

## Le compte pénibilité est assoupli

### • La procédure d'évaluation de l'exposition à la pénibilité est simplifiée

Il était prévu que l'employeur évalue l'exposition de chaque salarié à des facteurs de risques et établit une fiche de pénibilité pour mesurer et déclarer cette exposition au-delà de certains seuils. Désormais, il n'a plus à procéder à cette analyse individuelle et peut

se reporter à des **évaluations par postes**, métiers et situations de travail définies par un accord de branche étendu ou par des référentiels professionnels de branche homologués par arrêté.

Étant précisé qu'en cas de contentieux, les employeurs appliquant ces outils collectifs ne pourraient pas faire l'objet de pénalités.

### • La fiche de pénibilité est, par conséquent, supprimée

Elle est remplacée par une déclaration annuelle de l'employeur sur l'exposition de ses salariés suivant les critères fixés par la branche professionnelle. Elle sera effectuée de façon dématérialisée, via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN), auprès des caisses de retraite chargées de la tenue des comptes pénibilité.



# Cession d'entreprise : assouplissements de l'obligation d'information

Plusieurs assouplissements sont apportés par la Loi Macron du 6 août 2015.

- **Seules les ventes sont soumises à l'obligation d'information**, tout autre type de cession notamment à titre gratuit est exclu. La question de l'apport n'étant pas réglée, il est préférable d'informer les salariés en cas d'apport d'une entreprise individuelle en société.
- **L'information n'a pas à être réalisée**, si les salariés ont **déjà été avisés** de la **possibilité** de reprendre l'entreprise.

- La première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception **donne le point de départ du délai de deux mois** à l'issue duquel la cession peut être réalisée, y compris si le salarié ne retire pas la lettre recommandée ou la refuse.
- **À compter du 19 juillet 2015**, la sanction de la non information n'est plus l'annulation de la cession, mais une amende civile plafonnée à **2 % du montant de la vente**.

**Éditeur** : Conseil National du Réseau CERFRANCE pour les CGA : Arvernes, Aube Agir Actios, Lot Aveyron, Normandie, Centre Atlantique, CSO, CGAEL, Corse Gestion, Côtes d'Armor, Drôme Synergie, Bords de Seine, Finistère, Gard, Gironde, Morbihan, Landes, Loire-Atlantique, Lot-et-Garonne, Maine-et-Loire, Mayenne, Nord Pas de Calais, Puy-de-Dôme ACTEA, Bourgogne Allier, Picardie - Nord Est - Ile de France, Alpes Provence Gestion, Vendée Entreprises, Réunion.

Association loi 1901 - Siège social : 18 rue de l'Armorique - 75015 PARIS - Tél. 01 56 54 28 28 - Fax 01 56 54 28 29  
Courriel : conseilnational@cn.cerfrance.fr

**Parution semestrielle** : octobre 2015 - Prix du n° : 1 € TTC - Dépôt légal à parution.  
Tiré à 126 470 exemplaires. Ce numéro comporte 4 pages - ISSN : 1960 - 114 X.

**Directeur de la publication** : Christophe Lambert - **Directeur de la rédaction** : Jean-Paul Le Brech  
**Rédacteur en chef** : Daniel Causse - **Secrétaire de rédaction** : Anne Sophie Postec  
**Rédacteurs** : Daniel Causse, Fabien Johnny, Noëlle Lecuyer

**Conception - réalisation** : Image Plus - PIBS (Parc d'Innovation Bretagne Sud)  
Place Albert Einstein - CP 49 - 56038 Vannes - Tél. 02 97 40 10 10 - Courriel : image-plus@wanadoo.fr

**Impression** : Cartoffset - P.A. La Billais Deniaud - 12 rue Albert de Dion - 44360 Vigneux de Bretagne

**Photographies** : Fotolia, Image Plus



Le Réseau National CERFRANCE s'engage en faveur de la protection de l'environnement. Ce journal est imprimé sur papier Cyclus 100 % recyclé, obtenu sans traitement chimique et produit à base d'énergies propres. L'impression est assurée par une imprimerie labellisée Imprim'vert, attestant de bonnes pratiques dans la récupération et le traitement des déchets dangereux.