



Principales mesures sociales de la loi « PACTE »

Mai 2019

Déposé à l'Assemblée Nationale le 19 juin 2018, le projet de loi relatif au Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (« PACTE ») a fait couler beaucoup d'encre depuis l'été dernier. La loi a finalement été adoptée le 11 avril 2019, puis validée par décision du Conseil Constitutionnel le 16 mai 2019 (à l'exception de deux mesures sociales – non traitées ici). L'entrée en vigueur de la plupart des dispositions, soumise à la publication de décrets d'application, est prévue pour le 1^{er} janvier 2020.

Retour sur les principales mesures sociales de la loi PACTE : l'épargne salariale et les seuils d'effectifs

L'EPARGNE SALARIALE

L'intéressement

L'article 155 la loi PACTE prévoit une hausse du plafond de la prime d'intéressement. Aujourd'hui limitée à ½ plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) par bénéficiaire, **il est désormais porté aux ¾ du PASS, soit 30 393 € pour 2019.**

La part des sommes perçues au titre de l'intéressement et versée sur un plan d'épargne entreprise (PEE) est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de ce nouveau plafond.

Les salariés n'atteignant pas le plafond peuvent désormais bénéficier d'une répartition du reliquat de l'intéressement. Cette répartition doit faire l'objet d'une mention expresse dans l'accord d'intéressement.

En outre, la loi PACTE permet que la formule de calcul de l'intéressement, normalement liée aux performances de l'entreprise sur une période d'un an maximum, soit complétée par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Enfin, en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise (fusion, cession, etc.), il est désormais prévu que l'accord d'intéressement se poursuive.

La participation

L'article 155 précité prévoit une baisse du plafond de salaire pris en compte dans le calcul de la participation. Les rémunérations sont ainsi retenues dans la limite de 3 PASS, soit 121 572 € pour 2019.

Actuellement, la participation doit être mise en place dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices. Conformément aux dispositions relatives à l'harmonisation des seuils effectifs, **la loi PACTE prévoit que cette obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de 5 années civiles consécutives au cours desquelles ce seuil a été atteint ou dépassé.**

La liquidation des avoirs du PEE

Les avoirs du PEE sont indisponibles pendant une durée fixée dans le règlement du PEE, au moins égale à 5 ans, à compter de l'acquisition des titres.

Toutefois, les avoirs peuvent être exceptionnellement débloqués, lorsque leur liquidation est destinée à lever des stock-options.

Cette dérogation est étendue à l'acquisition de parts de l'entreprise.

L'épargne retraite

La condition de disposer d'un PEE pour mettre en place un PERCO est supprimée.

L'article 71 de la loi unifie les règles relatives au Plan d'Épargne Retraite (PER).

Un PER doit prévoir la possibilité pour le titulaire d'acquérir une rente viagère, ainsi qu'une option de réversion de cette rente au profit d'un bénéficiaire en cas de décès.



L'épargne retraite (suite)

Un PER peut être alimenté par :

- des versements volontaires du titulaire,
- des sommes issues de la participation aux résultats de l'entreprise ou de l'intéressement,
- des droits inscrits au compte épargne temps ou, à défaut, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans des limites à fixer par décret,
- des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des PER d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire,
- de la contribution patronale au PER.

Les droits constitués dans le cadre d'un PER peuvent, à la demande du titulaire, être liquidés ou rachetés avant l'échéance, notamment en cas de :

- décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire de PACS,
- d'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire de PACS,
- de surendettement du titulaire,
- d'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire,
- de cessation d'activité non salariée du titulaire.

La loi PACTE prévoit également de nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne retraite pour financer les travaux d'adaptation du domicile en cas de perte d'autonomie du titulaire d'un PER ou des proches (conjoint ou enfant).

Le forfait social

Suppression du forfait social

En plus des mesures relatives au forfait social en matière d'épargne salariale reprises par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 n°2018-1203 du 22 décembre 2018, la loi PACTE **supprime le forfait social** en matière d'épargne salariale pour :

- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, ainsi que l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), pour les entreprises de moins de 50 salariés (non soumises à l'obligation de mettre en place la participation des salariés aux résultats de l'entreprise)
- les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Extension du taux réduit de 16 % de forfait social

Le forfait social au taux réduit de 16 % ne concerne actuellement que certains versements alimentant un PERCO.

L'article 71 de la loi PACTE généralise ce taux à l'ensemble des plans d'épargne retraite d'entreprise.

Pour bénéficier de ce taux réduit, les sommes devront être versées sur un plan prévoyant que l'encours en gestion pilotée est investi par défaut (en l'absence de choix différent de l'épargnant) à hauteur de 10 % de titres éligibles au PEA-PME.

Les conjoints collaborateurs ou associés

La loi PACTE permet au partenaire du chef d'entreprise lié par un PACS, qui dispose du statut de conjoint collaborateur ou associé, de bénéficier de l'épargne salariale, au même titre que les conjoints collaborateurs.

L'information des épargnants

L'accompagnement des salariés en matière d'épargne salariale est renforcé.

Tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale aura communication d'un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne et le montant de ses valeurs mobilières au 31 décembre de l'année précédente.

Une aide à la décision est mise en place au profit des bénéficiaires du PEE, destinée à accompagner les salariés dans leur choix de placement.

Les titulaires d'un PER peuvent bénéficier d'une information régulière sur leurs droits, notamment de la valeur des droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre PER. Cette information devra être fournie avant l'ouverture du PER, puis actualisée chaque année.

LES SEUILS D'EFFECTIFS

Les règles liées au décompte et aux seuils d'effectifs sont simplifiées et harmonisées.

L'article 11 de la loi PACTE généralise la règle relative aux modalités de décompte des effectifs. L'article du Code de la sécurité sociale définit la notion de « l'effectif salarié annuel de l'employeur » (actuel article R. 130-1 du Code précité qui sera transposé dans la partie législative à compter du 1^{er} janvier 2020) comme la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Un décret en Conseil d'Etat définira les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.

Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif sera pris en compte lorsque ce seuil aura été atteint pendant 5 années civiles consécutives. En revanche, le franchissement à la baisse sera apprécié sur une année civile complète. Si l'effectif de l'entreprise revient à un niveau inférieur au seuil, le délai de report de 5 ans commencera de nouveau à courir.

Les modalités précitées s'appliqueront notamment :

- aux dispositions relatives à la remise des documents de fin de contrat ;
- au prêt de main-d'œuvre aux jeunes entreprises ou aux PME ;

Contacts



Cécile Didot

Avocat
E: CDidot@avocats-gt.com
T: +33 1 41 16 27 06



Mailys Tixier

Avocat
E: MTixier@avocats-gt.com
T: +33 1 41 16 27 33

À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

Le cabinet offre à une clientèle nationale et internationale l'ensemble des prestations nécessaires à la gestion juridique et fiscale des entreprises en intervenant sur des problématiques de droit des sociétés, de due diligences juridiques, fiscales, sociales et contractuelles, de fusions et acquisitions, de droit fiscal, de TVA et commerce international, de mobilité internationale, de droit commercial, droit social et enfin de contentieux des affaires.

Grant Thornton Société d'Avocats est membre de Grant Thornton International Limited, organisation mondiale d'Audit et de Conseil, présente dans 140 pays avec plus de 42 200 collaborateurs.



© 2019 Grant Thornton Société d'Avocats. Tous droits réservés.
Membre de Grant Thornton International Ltd.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

- à l'application du versement transport ;
- aux niveaux minima à respecter pour fixer la contrepartie obligatoire en repos due pour les heures de travail effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- à certaines dispositions issues de la loi Avenir professionnel n°2018-771 du 5 septembre 2018 : obligation dans les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et un référent en matière de handicap ; abondement du CPF des salariés n'ayant pas bénéficié d'un entretien professionnel lors des six dernières années ; participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, etc.

Par ailleurs, les seuils d'effectifs sont désormais regroupés sur trois niveaux : 11, 50 et 250 salariés. Le règlement intérieur devient donc obligatoire à partir de 50 salariés (contre 20 actuellement) et devra alors être mis en place dans un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil d'effectif aura été atteint.

Notre Cabinet se tient à votre disposition pour tout complément d'information et pour vous assister dans la mise en œuvre de ces mesures

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine
France

www.avocats-gt.com

T : +33 (0)1 41 16 27 27

F : +33 (0)1 41 16 27 28

E : contact@avocats-gt.com

