



Loi PACTE : Les principales mesures sociales

La loi n°2019-486 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite loi PACTE promulguée le 22 mai 2019 et publiée au Journal Officiel le 23 mai 2019 a pour ambition de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois.

Les premiers décrets d'application et l'ordonnance portant réforme de l'épargne retraite et l'épargne salariale ont été publiés au cours de l'été (Décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, Décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié).

Après quelques mois, nous revenons sur les principales mesures sociales de cette loi qui vient parachever les réformes précédemment mises en œuvre par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 et la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, qui méritent attention.

La loi PACTE réforme le droit du travail autour des objectifs suivants :

- Favoriser la croissance des entreprises en harmonisant et rationalisant les seuils d'effectif ;
- Mieux partager la valeur en encourageant le recours à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié ;
- Repenser la place des entreprises dans la société en améliorant la représentation des salariés au Conseil d'administration ou de surveillance ;
- Améliorer et diversifier les financements des entreprises en réformant l'épargne retraite.

La loi PACTE délivre de nouveaux outils de nature à enrichir la politique sociale des entreprises qui s'accorde avec une démarche RSE.

Il s'agit d'en découvrir les principaux aspects.

1. La simplification et la rationalisation des seuils d'effectifs

L'une des mesures les plus emblématiques de la loi PACTE est la réforme, des règles de décompte et de franchissement des seuils d'effectif qui **entrera en vigueur le 1er janvier 2020.**

Le seuil d'effectif détermine de très nombreuses obligations sociales.

Un décret doit encore intervenir d'ici la fin de l'année pour préciser certaines modalités de décompte.

En synthèse les 3 grandes nouveautés sont les suivantes :

➤ **L'effectif « sécurité sociale »**

L'effectif « *sécurité sociale* » inséré à l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale nouvelle réforme à compter du 1^{er} janvier 2020 est défini ainsi :

*«L'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à **la moyenne du nombre de personnes employées-au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.**»*

Il s'agit de calquer le déclenchement des obligations résultant d'un seuil d'effectif sur l'effectif retenu en matière de Déclaration Sociale Nominative (DSN), afin de permettre à l'employeur de connaître **de manière certaine** l'étendue de ses obligations.

Ainsi, l'effectif de l'entreprise sera désormais déterminé au 31 décembre de l'année N-1, en fonction de la moyenne de chacun des mois de l'année N-1. La loi PACTE met un terme aux différents décomptes actuellement existants.

Quelques exceptions de taille persistent, notamment :

- le décompte pour la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) (selon l'article L. 2311-2 du Code du travail : « *effectif d'au moins 11 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs* »)
- le taux de cotisations sociales accident du travail / maladie professionnelle (selon l'article R. 130-1 du Code sécurité sociale : « *l'effectif pris en compte est celui de la dernière année connue* »).

Le décret à paraître fixera les modalités de prise en compte dans le calcul de l'effectif notamment des intérimaires, apprentis, temps partiels, CDD, embauches en cours d'année.

➤ **Le réajustement et la rationalisation des seuils**

La loi PACTE prévoit que l'effectif à prendre en compte sera apprécié au niveau de l'entreprise.

3 seuils sont désormais fixés : 11, 50 et 250 salariés.

Les seuils intermédiaires de 10, 100, 150 et 200 salariés sont ainsi supprimés. Le seuil emblématique de 20 salariés au profit de 50 disparaît lui-aussi, s'agissant de la mise en place du règlement intérieur.

Le seuil d'effectif de réforme est par ailleurs fixé à 50 salariés en ce qui concerne notamment :

- le bénéfice de la contribution Fnal au taux réduit de 0.10 % (article L. 834-1 du Code de la sécurité sociale) ;
- la participation de l'employeur à l'effort de construction (article L. 313-1 du Code la construction et de l'habitation) ;
- la mise en place obligatoire d'un local de restauration sur les lieux de travail des salariés (article L. 4228-22 du Code du travail).

➤ **L'introduction d'un double mécanisme sur le franchissement des seuils**

La principale nouveauté consiste dans la limitation de l'impact du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

Un double mécanisme de décompte des effectifs est mis en place :

- Le franchissement d'un seuil d'effectif salarié doit perdurer pendant **5 années civiles consécutives** avant d'être opposable à la société ;
- Il suffit que l'effectif passe au-dessous du seuil requis au cours d'une année seulement pour que les règles consécutives au franchissement du seuil soient opposables à l'entreprise.

Cette réforme vise à limiter les « *effets de seuils* » et à s'assurer que l'effectif salarié soit durablement atteint avant de faire peser sur la société de nouvelles obligations.

Ainsi, à titre d'illustration, l'obligation de mise en place de la participation ne s'appliquera qu'à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de 5 années civiles consécutives au cours desquelles l'effectif aura été d'au moins 50 salariés (article L. 3322-1 du Code du travail).

Si, dans l'intervalle, l'entreprise subit une baisse de son effectif, inférieure à 50, l'exigence du dépassement pendant 5 années civiles consécutives repart à zéro à compter de cette date.

2. Les mesures visant à ENCOURAGER le recours à l'ÉPARGNE salariale et l'actionnariat salarie

Seuls 16 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale, ce pourcentage étant porté à 35 % pour les entreprises de 100 à 249 salariés. L'ambition affichée de la loi PACTE est de lever les freins au développement de l'épargne salariale par différentes mesures :

➤ **Une obligation de négociation au niveau des branches professionnelles :**

Au plus tard le 31 décembre 2020, les branches professionnelles devront avoir clôturé des négociations en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale, adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés.

L'objectif de cette mesure est de faciliter l'accès des PME/TPE à ces dispositifs d'accords-type **ou accords « clé en mains »**, les entreprises de la branche pouvant opter pour l'application directe de l'accord ainsi négocié.

➤ **Une répartition plus égalitaire entre les salariés de la réserve spéciale de participation**

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite, désormais, de 3 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (40.524 €), soit une prise en compte par salarié d'un salaire maximum annuel de 121.572 euros pour 2019.

Auparavant, le plafond fixé était de 4 PASS. Cet abaissement permet donc d'atténuer l'incidence des écarts de salaire au sein d'une même société et d'assurer une meilleure répartition vers les salaires moins élevés.

➤ **Une sécurisation des accords d'intéressement par la mise en place d'un mécanisme s'apparentant à une forme de rescrit social**

Aujourd'hui, les sommes issues des accords d'intéressement font très fréquemment l'objet d'attention lors des contrôles effectués l'URSSAF et sont sujettes à redressement.

La loi vient encadrer cette insécurité. Désormais, en l'absence d'observation de la DIRECCTE lors du dépôt, tel le mécanisme du rescrit social, les exonérations sociales et fiscales sont « réputées acquises » (articles L. 3313-3 et L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du travail) :

- 4 mois après le dépôt de l'accord d'intéressement pour le 1er exercice ;
- 6 mois après le dépôt pour toute la durée de l'accord.

A l'issue de ces délais, les exonérations ne pourront donc plus être remises en cause durant la durée de l'accord d'intéressement privant ainsi l'URSSAF d'opérer un redressement de cotisations sociales sur les sommes issues de l'intéressement.

➤ **Un renforcement de l'attractivité des accords d'intéressement**

La loi PACTE afin de rendre **plus attractif** le recours à ce dispositif en ce qu'elle :

- Relève le plafond individuel de la **prime d'intéressement** de 50 % à 75 % du PASS (**soit 30.393 € par salarié** au lieu de 20.262 €), l'alignant ainsi sur les limites du droit à participation ;
 - Ouvre la possibilité de reverser aux salariés n'ayant pas atteint le plafond annuel les reliquats d'intéressement non distribués ;
 - Ouvre au **conjoint du chef d'entreprise ou son partenaire lié par un PACS**, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le bénéfice de l'intéressement (article L. 3312-3 du Code du travail) dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés ;
 - Crée un **intéressement de projet** défini par référence à un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise (article L. 3312-6 du Code du travail) ;
 - Modifie les règles de calcul de l'intéressement qui doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période au moins égale à 3 mois. Désormais, cette formule de calcul pourra être complétée **d'objectifs pluriannuels liés aux résultats de l'entreprise** ;
 - Permet la **poursuite**, selon certaines modalités, des accords d'intéressement au sein de la société d'accueil en cas de **transfert d'entreprise**. Ainsi, lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise (notamment par fusion, cession ou scission) nécessite la mise en place de nouvelles Institutions Représentatives du personnel, l'accord d'intéressement peut être poursuivi ou renouvelé (article L. 3313-4 du Code du travail) dans un souci de stabilité du statut collectif.
- **Un renforcement des droits des salariés épargnants et un élargissement des possibilités de versement pour l'employeur**

❖ **La création de versements et abondements unilatéraux de l'employeur :**

La loi PACTE permet désormais à l'employeur d'abonder unilatéralement le Plan d'Épargne Entreprise (« PEE ») du salarié, sans qu'il en soit nécessaire que ce dernier y effectue un versement.

Cet abondement unilatéral couvre 2 cas de figure :

- **l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise** dans la limite de 2 % du PASS à la condition que l'abondement soit uniforme pour tous les salariés. Ce versement sera pris en compte pour apprécier le respect du plafond total des versements de l'employeur sur un PEE de 8% du PASS (article D. 3332-8-1 du Code du travail) ;
- **le partage des plus-values en cas de cessions de titre** : c'est le cas lorsque des actionnaires rétrocèdent aux salariés une partie des plus-values qu'ils réalisent au moment de la vente des actions dans le cadre d'un contrat de partage avec l'entreprise. Une fois que l'actionnaire a cédé ses titres, le montant de la plus-value est reversé à la société qui doit procéder à son partage en la répartissant entre l'ensemble de salariés dans le respect d'un plafond égal à 30 % du PASS (article D. 3332-8-2 du Code du travail).

L'abondement de l'employeur doit revêtir un caractère unilatéral uniforme et proportionnel à la durée de présence des salariés concernés.

❖ **la mise en place simplifiée du PERCO et le plafonnement des frais de gestion**

La mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (« PERCO ») n'est plus subordonnée à l'existence d'un PEE ou d'un plan d'épargne interentreprises.

Les frais de tenue de compte à la charge des salariés ayant quitté l'entreprise mais continuant d'effectuer des versements sur leur PERCO sont par ailleurs désormais limités à 20 € par an ou à 5% des sommes inscrites si celles-ci sont inférieures à 400.

❖ **L'obligation de remettre un relevé annuel de situation aux salariés**

La loi PACTE vient **renforcer l'information des bénéficiaires d'un PEE en rendant obligatoire** pour la personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs de fournir à tout bénéficiaire **un relevé annuel avant le 31 mars de chaque année.**

Cette obligation qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020, devra notamment comporter l'identification de l'entreprise et du bénéficiaire, le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire avec les dates de disponibilités, par support de gestion et un récapitulatif des frais à la charge du salarié.

Enfin et pour mémoire, rappelons que la suppression du forfait social sur les droits issus de l'épargne salariale au sein des PME/TPE, initialement prévu par le projet de loi PACTE, a été intégré à la loi de finance de sécurité sociale pour l'année 2019.

Depuis le 1er janvier 2019, le forfait social au taux de 20 % a **été supprimé** :

- Sur l'intéressement, pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- Sur la participation et l'abondement employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

➤ **Les mesures en faveur de l'actionariat salarié**

Afin d'encourager l'actionariat salarié plusieurs leviers sont mis en place :

- **La réévaluation de la décote sur le prix de vente des actions cédées à des salariés**

Dans l'hypothèse où une société décide de procéder à une augmentation de capital, elle peut proposer aux adhérents d'un PEE d'acquérir, à un prix réduit, des actions de la société ou d'une société du groupe. Les actions ainsi acquises sont détenues sur leur PEE sont indisponibles durant une certaine durée.

Le prix des actions peut dans ce cadre être réduit de 30 % (pour une indisponibilité de 5 ans au moins) ou de 40 % (pour une indisponibilité de 10 ans au moins) par rapport au prix et conditions du marché (contre respectivement 20 et 30 %).

- **Les règles de plafonnement des attributions gratuites d'actions sont assouplies**

Les sociétés par actions peuvent attribuer des actions gratuites à leurs salariés et à leurs dirigeants, dans la limite d'un plafond global de 10 % capital social à la date de la décision d'attribution.

La loi PACTE vient également assouplir les règles de détermination de ce plafond en excluant de la prise en compte de ce pourcentage les actions qui n'ont pas été définitivement attribuées au terme de la période d'acquisition.

- **Des offres de titres financiers aux collaborateurs des SAS.**

Les sociétés par actions simplifiée peuvent dorénavant adresser des offres de titres financiers à leurs dirigeants ou leurs salariés, et le cas échéant à leurs anciens salariés, ainsi qu'à ceux des sociétés qui leur sont liées.

3. L'amélioration de la Représentation des salariés au sein des organes de direction des sociétés anonymes

- **Une amélioration de la représentation des salariés non actionnaires au sein des organes de direction**

La loi PACTE a modifié le Code du commerce afin d'augmenter le nombre d'administrateurs salariés au sein des Conseils d'administration ou de surveillance.

Dorénavant, dans les sociétés qui emploient un effectif supérieur soit à :

- 1.000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français,
- 5.000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger.

Il doit être désigné un nombre d'administrateurs salariés ainsi augmenté :

- 2 contre 1 auparavant ;
- dans les sociétés où le nombre de membre du Conseil d'administration ou du Conseil de surveillance est supérieur à 8 contre 12 auparavant.

Les sociétés holdings dont « *l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations* » ne sont pas visées par ces dispositions.

En pratique, dans les 6 mois suivants la clôture du second exercice, après avis des Instances Représentatives du Personnels, l'Assemblée Générale Extraordinaire devra procéder à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles seront désignés les administrateurs représentant les salariés. Les administrateurs salariés concernés devront au plus tard prendre leur fonction dans un délai de 6 mois après la tenue de cette assemblée générale.

➤ **La création de représentants des salariés actionnaires au sein des sociétés non cotées**

Dans les sociétés dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et qui emploient à la clôture de deux exercices consécutifs :

- au moins 1.000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français,
- au moins 5.000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger,

la loi rend obligatoire la désignation de Représentants des salariés actionnaires.

Cette obligation de désignation de représentants apparaît lorsque la détention d'actions par les salariés représente **plus de 3 % du capital social de la société**.

Au cours d'une assemblée générale tenue au plus tard en 2020 devront être votées les modifications statutaires nécessaires à l'élection de ces représentants.

➤ **Une prise en compte aménagée des salariés désignés**

Les administrateurs salariés ou Représentants des salariés actionnaires, dans les organes de direction, sont exclus :

- du nombre minimal ou maximal de membres du Conseil d'administration ou de surveillance : ils s'ajoutent aux membres des organes de direction et ne les remplacent pas ;
- de la règle de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des organes de direction.

➤ **La formation des Représentants des salariés est renforcée**

La loi PACTE renforce également la formation des administrateurs et représentants des salariés dont ils peuvent bénéficier à leur demande.

Cette formation adaptée à l'exercice de leur mandat est de 40 heures minimum par an et la prise en charge des coûts incombe à l'employeur. Un décret viendra définir les modalités de mise en œuvre de cette formation.

4. La réforme de l'épargne retraite

L'objectif porté par la loi PACTE est d'encourager et d'harmoniser l'épargne retraite supplémentaire afin de la rendre plus simple, plus souple et plus avantageuse. Il s'agit de renforcer l'attractivité de cette épargne de long terme et de l'orienter davantage vers le financement des entreprises.

➤ **La création des Plans d'Épargne Retraite (PER)**

Selon le nouvel article L. 224-1 du Code monétaire et financier :

« Les personnes physiques peuvent verser des sommes dans un plan d'épargne retraite (« PER »). Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ».

Le PER se décline en trois produits d'épargne distincts :

- **Le PER individuel** qui donne lieu à l'ouverture d'un compte titre et qui a vocation à succéder aux actuels contrats Plans d'épargne Retraite Populaire (PERP), contrats « Madelin » des professions libérales (ou contrats Préfon des fonctionnaires).
- **Le PER d'entreprise dit collectif** mis en place à l'initiative de l'employeur ou à la suite de la conclusion d'un accord, qui bénéficie à l'ensemble du personnel de l'entreprise et a vocation à succéder aux actuels contrats PERCO.
- **Le PER d'entreprise dit catégoriel** ayant vocation à recevoir les cotisations obligatoires des contrats collectifs d'entreprise est limité à certaines catégories objectives de salariés, à l'instar des régimes « Articles 83 » actuels.

Les sommes versées sur un PER peuvent provenir de versements volontaires du titulaire. Les deux produits d'épargne retraite d'entreprise pourront être regroupés en un seul et ils pourront être alimentés de diverses manières :

- de sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, de l'abondement des entreprises au titre des plans d'épargne salariale, ainsi que des droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence des sommes correspondant à des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours ;
- de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des PER d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

➤ **Mise en œuvre des PER : date de commercialisation et portabilité des droits**

Ces nouveaux produits d'épargne retraite sont commercialisés depuis le 1er octobre 2019 soit par des organismes assureur, ou par des sociétés de gestion.

Les épargnants qui disposent d'un ou plusieurs produits d'épargne retraite (PERP, Madelin, Préfon, PERCO, article 83, ...) ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de transférer leur épargne vers l'un des nouveaux PER.

Ainsi, les droits individuels « *en cours de constitution sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite. Le transfert des droits n'emporte pas modification des conditions de leur rachat ou de leur liquidation* ».

Il sera également possible d'effectuer un **transfert collectif** des anciens produits, dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des associations souscriptrices à l'issue d'un préavis qui ne peut excéder dix-huit mois.

La loi PACTE prévoit que « les **frais encourus** à l'occasion d'un tel transfert ne peuvent excéder **1 % des droits acquis**. Ils sont nuls à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan ».

Les titulaires **d'un contrat d'assurance vie** pourront également le transférer vers un PER jusqu'au 1er janvier 2023. Tout rachat d'un contrat d'assurance vie qui bénéficie de plus 8 ans d'ancienneté fera l'objet **d'un abattement fiscal doublé**.

Les produits d'épargne existants avant la réforme cesseront d'être commercialisés à compter du 1er octobre 2020. Il sera toujours possible d'effectuer des versements sur les anciens produits.

Ces nouveaux dispositifs sont particulièrement attractifs.

➤ **Le PER : un support flexible et attractif**

- La possibilité d'une sortie en capital

L'une des principales nouveautés du dispositif consiste dans la possibilité pour l'épargnant, au moment de sa retraite, de choisir de liquider son épargne **sous forme de rente viagère ou de capital**.

- Les cas de débloqués anticipés assouplis.

Le titulaire d'un PER dispose également de la faculté de débloquer son épargne avant sa retraite pour (article L. 224-4 du Code monétaire et financier) :

- l'achat d'une résidence principale : la loi PACTE généralise ce cas de déblocage anticipé à tous les PER (à l'exception des droits issus des versements obligatoires du salarié et de l'employeur) sans limitation à l'acquisition de la première résidence (déblocage possible à chaque changement de résidence) ;
- la survenance des accidents de la vie (décès du conjoint ou du partenaire, invalidité du titulaire, de ses enfants, du conjoint ou du partenaire, surendettement, expiration des droits chômage, procédure collective).

NB : En cas de transfert d'une entreprise ayant mis en place un PER d'entreprise, notamment en cas fusion, cession, absorption ou scission, il sera possible de transférer les avoirs des salariés dans le plan de la nouvelle entreprise.

- **Des incitations fiscales**

Les versements volontaires peuvent, dans la limite de certains plafonds, être déduits de l'assiette de l'impôt sur le revenu. C'est au moment de leur liquidation que les versements seront fiscalisés.

Les sommes issues de l'intéressement, de la participation et des abondements employeurs versés dans un PER seront également exonérés d'impôt sur le revenu à l'entrée et à la sortie. Cela vaut enfin pour le transfert de l'épargne de l'assurance vie (+ de 8 ans) vers l'épargne retraite. Jusqu'au 1^{er} janvier 2023, il est prévu un abattement fiscal doublé en cas de réinvestissement des sommes dans un nouveau PER.

- **Un forfait social réduit**

La loi prévoit l'application d'un **forfait social réduit à 16 %** sur certaines sommes versées sur les PER d'entreprise lorsqu'elles seront affectées à l'acquisition de parts de fonds dont au moins 10 % des titres sont éligibles au plan d'épargne en actions destiné au financement des PME et Entreprises de taille intermédiaire (PEA-PME) ; gérées de façon pilotée.

La loi PACTE permet la construction d'une politique sociale avantageuse qui associe partage des bénéfices et performance de l'entreprise, de nature à attirer et fidéliser les collaborateurs.

Nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner dans la réflexion et la mise en œuvre des mesures sociales proposées par la loi PACTE au soutien d'une politique sociale résolument dynamique et attractive.

Auteurs :



Emilie MILLION-ROUSSEAU
emillionrousseau@racine.eu



Anne-Laure MARY-CANTIN
a-lmary-cantin@racine.eu