

BIM

Social

TOUR D'HORIZON DES MESURES SOCIALES DE LA LOI PACTE

Visant à « créer un nouvel environnement juridique plus favorable à la croissance des PME », la loi n°2019-486 du 22 mai 2019, appelée loi « PACTE » (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), publiée au journal officiel le 23 mai dernier, impacte le droit social, notamment avec la réforme des seuils d'effectifs, des mesures relatives à l'épargne salariale ou encore à l'épargne retraite.

Rappelons que le Conseil constitutionnel a validé le 16 mai dernier le volet social, à l'exception de deux mesures considérées comme des « cavaliers législatifs », celle autorisant une dérogation de travail de nuit et de soirée dans les commerces de détail alimentaires, et celle exigeant une réponse argumentée du conseil d'administration auprès du CSE au sujet des orientations stratégiques de l'entreprise.

I. LES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA LOI PACTE AUX SEUILS D'EFFECTIFS

Le législateur a souhaité harmoniser les règles liées au nombre de seuils, le décompte des effectifs et le franchissement de seuils.

Rationalisation des seuils d'effectifs

En premier lieu, la loi PACTE vise à réduire la multiplicité des seuils d'effectifs, en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés. Par exemple, la loi relève **de 20 à 50 salariés le seuil** à partir duquel :

- **l'établissement du règlement d'intérieur** devient obligatoire ;
- l'entreprise bénéficie du **taux réduit de 0,10% de la contribution FNAL** ;
- la **participation de l'employeur à l'effort de construction** est due.

Elle harmonise les expressions relatives aux seuils pour plus de lisibilité, comme par exemple l'autorisation de prêt de main d'œuvre en faveur d'une PME ou le droit au bénéfice de la participation, de l'intéressement, et du plan d'épargne salariale pour les dirigeants dans les entreprises, dont l'effectif est compris entre 1 et « moins de 250 salariés », au lieu « d'au maximum 250 salariés ». Elle supprime le seuil de 25 salariés en dessous duquel l'entreprise est dispensée d'ouvrir un compte bancaire dédié à l'attribution de titres restaurants.

Nouvelles règles du décompte des effectifs

La loi PACTE tend à une généralisation du décompte de l'effectif selon les règles du code de la sécurité sociale. La règle de décompte de la sécurité sociale fait l'objet d'une consécration légale, **avec l'introduction d'un nouvel article L.130-1 du Code de la sécurité sociale**. L'appréciation du calcul de l'effectif salarié annuel d'un employeur s'entend comme « la moyenne

du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente ou de la dernière année connue pour la tarification AT-MP ». L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise est l'effectif présent le dernier jour du mois, au cours duquel cette première embauche est réalisée. L'effectif est calculé **au niveau de l'entreprise**.

Un **décret** viendra **définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte**.

Concernant le champ d'application de ces nouvelles règles, sont visés l'ensemble des seuils prévus par le **code de la sécurité sociale**, mais aussi, des seuils **prévus dans le Code du travail**, avec notamment certains seuils relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage, certains seuils relatifs aux travailleurs handicapés et d'autres seuils tels que la désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la contrepartie obligatoire sous forme de repos en cas d'accomplissement d'heures effectuées au-delà du contingent annuel, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale... D'autres dispositions nécessiteront **la parution d'un décret**, notamment la transmission dématérialisée à Pôle Emploi des attestations d'assurance chômage par les entreprises de 10 salariés et plus, l'obligation de mise à disposition d'un local de restauration pour les entreprises à partir de 25 salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail ou un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité s'ils sont moins de 25... Enfin, les nouvelles règles vont **impacter des obligations issues d'autres législations**, telles que les règles relatives aux chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés, le versement transport ou encore la participation à l'effort de construction...

Nouvelles règles de limitation des effets de seuil

Enfin, la loi PACTE instaure un dispositif unique et généralisé d'atténuation des effets de franchissement de seuils en reportant leurs effets contraignants à l'année N+5. Le **franchissement à la hausse d'un seuil** sera pris en compte quand le seuil atteint ou dépassé **pendant cinq années civiles consécutives**. Le **franchissement à la baisse** sera pris en compte **au bout d'une année civile complète**.

Les nouvelles règles entreront en vigueur au **1^{er} janvier 2020**. Cependant, le nouveau mécanisme de limitation des effets de seuils ne s'appliquera pas aux entreprises répondant aux deux conditions cumulatives, d'une part, si leur effectif est supérieur ou égal au seuil déclenchant l'obligation en cause au 1^{er} janvier 2020, et d'autre part, si elles étaient soumises à l'obligation déclenchée par le franchissement de seuil en question au titre de l'année 2019.

Les dispositifs de gel ou de lissage des effets de seuils applicables pendant trois ans, supprimés par la loi Pacte, continueront à titre transitoire, de s'appliquer aux entreprises en bénéficiant au 31 décembre 2019. Sont concernés en la matière : l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises d'au moins 20 salariés ; l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ; le versement transport pour les entreprises occupant 11 salariés et plus ; le forfait social au taux de 8% applicable pour les contributions patronales de prévoyance complémentaire pour les entreprises d'au moins 11 salariés et la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires applicables dans les entreprises employant moins de 20 salariés. Pour le FNAL et la participation à l'effort de construction, les entreprises comptant au moins 50 salariés au 31 décembre 2019 et bénéficiant à cette même date des anciens dispositifs de lissage continueront aussi à les appliquer.

II. LES MESURES RELATIVES À L'ÉPARGNE SALARIALE

Avec l'objectif de « *mieux partager la valeur* », le législateur a réformé de nombreux points impactant l'épargne salariale.

Mesures communes à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale

Les **nouvelles règles prévues par l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale** seront applicables en matière d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.

Est notamment précisé l'effectif des entreprises, dans lesquelles **le chef d'entreprise peut bénéficier de l'accord d'intéressement, de participation et du plan d'épargne entreprise, en le fixant « entre 1 et moins de 250 salariés »**.

En outre, la loi étend au partenaire lié par un PACS au chef d'entreprise, les dispositions prévues pour le conjoint marié lui permettant de bénéficier de l'accord d'intéressement, de participation ou du plan d'épargne d'entreprise.

La loi PACTE encourage, de nouveau, **les branches à se doter non seulement d'un accord d'intéressement et/ou d'un accord de participation, mais également d'un règlement de plan d'épargne salariale « clé en main »**, au plus tard le 31 décembre 2020. Ce régime devra être « *adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés* ».

Mesures affectant la participation

L'une des principales mesures concerne le **franchissement de seuil de mise en place obligatoire de la participation**. En effet, l'obligation de la mise en place de la participation aux résultats s'appliquera à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles consécutives au cours desquelles le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé.

En cas de répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires proportionnellement au salaire perçu, la limite de prise en compte du salaire pour déterminer le plafond individuel passe de quatre fois à **trois fois le plafond de sécurité sociale (PASS)**, soit 121 572 € en 2019. Cette mesure vise à lisser davantage l'incidence des écarts de rémunération en cas de répartition proportionnelle aux salaires.

Enfin, **l'accord de participation ne peut plus prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve de participation dans un compte courant bloqué**, sauf dans les sociétés coopératives de production et sauf en cas d'absence d'accord de participation constatée par l'inspecteur du travail. L'affectation de la réserve de participation sur ce compte reste possible pour les entreprises qui pratiquent cette affectation au jour de la publication de la loi.

Mesures impactant l'intéressement

La loi PACTE vise une « **sécurisation complète des exonérations sociales et fiscales** ». Les exonérations fiscales prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du travail sont réputées acquises pour la durée de l'accord, dès lors que la Direccte n'a pas formulé d'observations dans un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord. L'administration dispose également de six mois suivant le dépôt de l'accord pour formuler des demandes de modification de dispositions contraires aux dispositions légales, afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivant celui du dépôt. Si l'autorité administrative n'a pas formulé de telles demandes dans ce nouveau délai, les exonérations fiscales prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 et l'exonération sociale prévue à l'article L. 3312-4 sont réputées acquises pour la durée de l'accord.

La loi Pacte élargit le champ d'application de **l'intéressement de projet** en permettant aux entreprises de le mettre en place au profit de tout ou partie de ses salariés en raison d'un projet interne, et non uniquement en raison d'un projet commun avec d'autres entreprises.

Désormais, **en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise** nécessitant la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon les modalités initiales de négociation. Toutefois, si l'accord s'avère inapplicable, il cesse, comme avant, de produire ses effets.

Concernant le calcul de l'intéressement, l'accord d'intéressement doit comporter une formule de calcul annuelle ou infra-annuelle, mais la loi ajoute, que l'accord pourra également comporter une **formule pluriannuelle liée aux résultats de l'entreprise ou à ses performances**.

En outre, est introduit l'alignement du **plafond individuel de l'intéressement** sur celui de la participation, en portant la limite **aux trois-quarts du plafond de sécurité sociale (PASS)**, soit 30 393 € en 2019.

Dorénavant, il est possible de **répartir le reliquat d'intéressement entre les salariés qui n'auraient pas atteint le plafond de leurs droits individuels**, soit 30 393 € par an. Cette répartition devra être effectuée selon les mêmes modalités que la répartition d'origine.

Le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise peut bénéficier de l'accord d'intéressement sous certaines conditions. Pour ces bénéficiaires, l'accord peut prévoir expressément que la répartition proportionnelle au salaire peut retenir un montant n'excédant pas **un quart du plafond de sécurité sociale (PASS)**.

Mesures visant le PERCO

L'obligation de disposer d'un PEE ou d'un PEI pour mettre en place un PERCO est abrogée afin de faciliter l'instauration de ce type de plan.

La loi PACTE prévoit le plafonnement des frais de gestion pour les salariés ayant quitté l'entreprise. Les plafonds seront fixés par décret.

Mesures relatives au PEE

Le règlement de PEE devra contenir des dispositions relatives à l'information des salariés sur l'existence et le contenu du PEE, mais aussi prévoir les conditions de mise en œuvre d'une aide à la décision pour les choix de placement.

L'organisme teneur de compte devra fournir à tout adhérent un relevé annuel d'information sur le choix d'affectation de son épargne et le montant de ses valeurs mobilières au 31 décembre de l'année précédente.

L'employeur a la possibilité d'abonder unilatéralement le PEE du salarié, même en l'absence de contribution de ce dernier dans deux hypothèses, dont le contenu sera détaillé par décret :

- pour permettre l'acquisition de titres émis par l'entreprise ou par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation des comptes. Dans ce cas, l'abondement unilatéral est uniforme pour tous les salariés ;
- pour affecter le partage des plus-values en cas de cession de titres.

III. L'ÉPARGNE RETRAITE

Aujourd'hui, il existe deux produits collectifs d'épargne, que sont le PERCO et le régime de retraite à cotisations définies obligatoire (régime article 83) et deux produits individuels, que sont le PERP et le contrat Madelin ; chacun disposant de son propre régime juridique.

L'article 71 de la loi PACTE crée dans le code monétaire et financier (CMF), un chapitre dédié aux « **Plans d'Épargne retraite** », en prévoyant un certain nombre de règles communes qui seront définies aux L.224-1 et suivants de ce code.

Le Plan d'épargne retraite « PER » sera le socle des régimes de retraite y compris du PERCO. L'article L.224-1 du CMF prévoit que « *les personnes physiques peuvent verser des sommes dans un plan d'épargne retraite. 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 ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.*

Le plan donne lieu à ouverture d'un compte-titres ou, pour les plans ouverts auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou union, d'une institution de prévoyance ou union, à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle ou,

pour les plans ouverts auprès d'un organisme de retraite professionnelle supplémentaire, à l'adhésion à un contrat ayant pour objet la couverture d'engagements de retraite supplémentaire mentionnés à l'article L. 381-1 du code des assurances. Le plan prévoit la possibilité pour le titulaire d'acquiescer une rente viagère à l'échéance prévue au premier alinéa du présent article, ainsi qu'une option de réversion de cette rente au profit d'un bénéficiaire en cas de décès du titulaire. »

Les **sommes versées** dans un PER peuvent provenir (L.224-2 du CMF) :

- des versements volontaires du titulaire ;
- des sommes versées au titre de la participation, l'intéressement, l'abondement employeur aux plans d'épargne, des droits inscrits au compte épargne-temps, ou, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise et dans des limites fixées par décret, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise ;
- De versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Les **modalités de gestion des avoirs** sont fixées à l'article L.224-3 du CMF. À défaut de décision contraire et expresse du titulaire du PER, les avoirs investis dans celui-ci feront l'objet d'une gestion pilotée dans des conditions fixées par décret.

La loi harmonise les **conditions de déblocage anticipé** :

- le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ; l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale toutefois, ce cas de déblocage ne s'applique pas aux versements obligatoires dans un plan auquel le salarié est affilié à titre obligatoire) ;
- Le décès du titulaire avant l'échéance entraîne la clôture du plan. (L.224-4 du CMF).

Conformément à l'article L.224-5 du CMF, les **possibilités de sortie à la date d'échéance du plan**, varient selon la nature des sommes versées :

- Les droits correspondants aux versements obligatoires réalisés dans le cadre des PER entreprise sont délivrés sous forme de rente viagère ;
- Les droits correspondant aux autres versements sont délivrés, au choix du titulaire, sous la forme d'un capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée, ou d'une rente viagère, sauf lorsque le titulaire a opté expressément et irrévocablement pour la liquidation de tout ou partie de ses droits en rente viagère à compter de l'ouverture du plan.

La loi prévoit « **la transférabilité des droits individuels en cours de constitution, vers tout autre plan d'épargne retraite** ». Le transfert des droits n'emporte pas modification des conditions de leur rachat ou de leur liquidation (L.224-6 du CMF).

Sont également encadrées les **modalités d'information des titulaires de PER** :

- Information régulière sur leurs droits, dans des conditions fixées par voie réglementaire, s'agissant notamment de la valeur des droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre plan d'épargne retraite ;
- Information détaillée précisant, pour chaque actif du plan, la performance brute de frais, la performance nette de frais et les frais prélevés, dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé de l'économie. (L.224-7 du CMF).

Les dispositions relatives au plan d'épargne retraite entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Des mesures restent en attente en matière d'épargne retraite :

- Le gouvernement devra, via une ordonnance, définir dans un délai de 12 mois à compter de la publication de la loi, les mesures spécifiques aux PER ;
- Concernant les régimes de retraite « *article 39* », l'article 197 de loi PACTE habilite le Gouvernement à adopter une ordonnance transposant la directive européenne du 16 avril 2014 relative au retraite supplémentaire, dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la loi PACTE.

**Le service des relations sociales de la Cité des entreprises reste à votre disposition.
Il répond aux questions de ses adhérents. Accueil téléphonique : 03 20 99 45 35**

FORMATION

La Cité Apprenante,

située au 40 rue Eugène Jacquet, à Marcq-en-Baroeul

propose une formation :

« ACTUALITÉS LÉGISLATIVES ET JURISPRUDENTIELLES : PANORAMA DES DERNIÈRES RÉFORMES »

le vendredi 21 Juin 2019, de 9h00 à 17h30

Pour plus d'informations, contactez :

Laurie LERNOULD - 03 20 99 46 17 - llernould@citeonline.org