

# BIM

Social



## LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES DU PROJET DE LOI PACTE

*PACTE : Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises. Avec ce projet de loi, le gouvernement a pour ambition de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. Ce projet de loi a été présenté en Conseil des ministres, le 18 juin dernier. Il sera examiné à l'Assemblée nationale en septembre, puis débattu en séance publique à l'automne pour être publié à la fin de l'année.*

*Dans le cadre de cette publication, nous évoquerons les grandes lignes du projet en matière sociale, qui toucheront principalement les seuils d'effectifs et l'épargne salariale.*

### L'ÉPARGNE SALARIALE

#### Dispositions communes

Le projet de loi prévoit que lorsqu'il sera fait référence à l'effectif en matière de **participation et d'intéressement**, il sera déterminé selon les modalités prévues à l'article L.130-1 nouveau du Code de la sécurité sociale, dont le contenu sera précisé plus loin.

Le projet de loi vise à **encourager les branches à se doter d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un règlement de plan d'épargne « clé en main »** pour permettre à leurs petites entreprises d'appliquer l'accord ainsi négocié au plus tard le 31 décembre 2020. À défaut d'initiative patronale au 31 décembre 2019, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche. Il s'agirait d'un accord adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés de la branche. Les entreprises de cette branche pourraient opter pour l'application de l'accord ainsi négocié.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, certains dirigeants ainsi que le conjoint du chef d'entreprise, **s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé**, peuvent dans certains cas, bénéficier de l'intéressement, de la participation ou participer à un plan d'épargne salariale. Cette possibilité serait ouverte **au partenaire lié par un PACS**, si ce dernier a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Un premier pas a déjà été fait en matière de forfait social, avec la loi n°2015-990 du 6 août 2015. En effet, les primes d'intéressement versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 au titre d'un accord d'intéressement conclu à compter du 7 août 2015 bénéficient d'un taux de forfait social de 8%, sous réserve que l'entreprise ait

un effectif inférieur à 50 salariés et qu'elle ait conclu cet accord pour la première fois. Cette exonération est valable pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord, même si l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés en cours de période (hors fusion ou absorption) et ne s'applique pas à l'abondement patronal. Le projet PACTE irait plus loin avec **l'exonération du forfait social au titre de la participation, de l'intéressement ainsi que des abondements aux plans d'épargne pour les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation de mettre en place la participation ; mais seulement au titre de l'intéressement pour les entreprises employant entre 50 et moins de 250 salariés.**

#### Participation

Bien qu'évoqué, rien ne figure dans le projet de loi pour revoir la formule légale de la réserve de participation. Mais, il faudra toutefois surveiller les débats parlementaires afin de vérifier que cet abandon soit définitif.

En revanche, l'obligation de mise en place de la participation, **s'appliquerait à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années consécutives** mentionnée au dernier alinéa de l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale.

#### Intéressement

En cas de **modification de la situation juridique de l'entreprise**, notamment par fusion, cession ou scission, nécessitant la mise en place de nouvelles institutions de représentation du personnel, l'accord d'intéressement se poursuivrait ou pourrait être renouvelé, selon l'une des modalités prévues à l'article L.3312-5 du Code du travail.

**En cas de répartition proportionnelle aux salaires**, la répartition prend en compte s'agissant des dirigeants et de leurs conjoints associés ou collaborateurs, la rémunération annuelle ou le revenu imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Le projet de loi prévoit d'ajouter un plafond spécifique pour le conjoint collaborateur ou associé, qui ne pourrait pas excéder le quart du plafond annuel de sécurité sociale.

#### Plan d'épargne salariale

Le projet de loi autoriserait l'**abondement patronal unilatéral**, donc indépendamment d'un versement salarié, **sur les fonds d'actionnariat salarié proposés dans un plan d'épargne salariale**, sous réserve que le règlement le prévoit expressément et d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés. Les actions ainsi acquises par le salarié seraient indisponibles pendant 5 ans minimum. Les plafonds de versement annuel ainsi que les modalités de versement seraient fixés par décret.

Les bénéficiaires d'un plan d'épargne d'entreprise recevraient un **relevé annuel de situation** établi par la personne chargée de la tenue du registre des comptes administratifs comportant notamment l'ensemble des versements et des choix d'affectation de son épargne au sein du plan, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Un décret préciserait les mentions devant figurer sur le relevé annuel de situation.

Le projet de loi **supprimerait la condition liée à la nécessité d'avoir un PEE pour mettre en place un PERCO**.

#### L'ÉPARGNE RETRAITE

L'article 20 du projet crée dans le code monétaire et financier (CMF), un **chapitre dédié aux « Plans d'Épargne retraite »**. Les futurs articles L.224-1 et suivants du CMF créeront des règles communes aux différents dispositifs de retraite supplémentaire. Le PER sera le socle des régimes de retraite y compris du PERCO. Aujourd'hui il existe, deux produits collectifs d'épargne : le PERCO et le régime de retraite à cotisations définies obligatoire (régime article 83) et deux produits individuels : le PERP et le contrat Madelin. Chaque dispositif dispose de son propre régime juridique.

L'article 65 du projet de loi prévoit d'habiliter le Gouvernement à adopter une **ordonnance transposant la directive européenne 2014/50/UE du 16 avril 2014 relative au retraite supplémentaire**, dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la loi PACTE.

#### SEUILS D'EFFECTIFS

L'article 6 du projet de loi a pour ambition d'harmoniser le calcul des seuils d'effectifs entre les différentes législations, issues notamment du Code du travail et du Code de la sécurité sociale, avec l'objectif d'accorder plus de stabilité aux entreprises.

#### Harmonisation des modes de calcul entre les différentes législations

La principale mesure consiste **dans la création d'un nouvel article L.130-1 dans le Code de sécurité sociale**, qui deviendrait le texte de référence en matière de seuils d'effectifs. Cet article disposerait que « l'effectif salarié annuel de l'employeur correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (sauf pour la tarification des accidents du travail pour laquelle l'effectif pris en compte continuerait d'être celui de la dernière année connue). L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié, titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise, correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée cette première embauche. » En revanche, un décret doit fixer le nombre de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.

Ce processus d'harmonisation du mode de calcul des effectifs entre les différentes législations, a pour objectif de permettre de mobiliser la DSN pour un plus grand nombre de seuils d'effectifs afin de simplifier la vie des entreprises et des administrations.

Les règles de décompte de l'effectif sécurité sociale concerneraient non seulement l'ensemble des seuils figurant dans le code de sécurité sociale, mais également par des jeux de renvois des seuils prévus par d'autres législations.

S'agissant du Code du travail, l'effectif sécurité sociale serait étendu aux seuils relatifs à la participation aux résultats, la contrepartie en repos due en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le seuil applicable pour l'attribution aux chefs d'entreprise des chèques vacances financés par l'entreprise, l'exonération de cotisations sociales pour l'emploi d'apprentis et l'abondement du compte personnel de formation (CPF) à la suite de l'entretien professionnel.

En outre, la loi autoriserait l'extension de ces règles, par voie de décret, aux seuils réglementaires relatifs aux obligations suivantes : la transmission dématérialisée à Pôle Emploi des attestations chômage par les entreprises de 10 salariés et plus ; la mise à disposition d'un local de restauration dans les établissements où au moins 25 salariés souhaitent prendre leur repas sur place ; la désignation dans les entreprises de moins de 10 salariés d'une personne autre que l'employeur pour assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare ; la tenue dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'un document sur les changements d'affectation du médecin du travail.

Pour les participations et taxes sur les salaires, le nouveau dispositif devrait concerner le versement transport et la participation-construction.

Le **franchissement à la hausse d'un seuil d'effectifs** est pris en compte quand le seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives. Cette règle jouerait également en cas de franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif.

Ainsi, si l'effectif de l'entreprise revenait à un niveau inférieur au seuil, celui-ci devrait être à nouveau atteint durant 5 années consécutives pour générer l'obligation correspondante. Le dispositif sur les franchissements de seuils concernerait tous les seuils décomptés selon les modalités instituées par l'article L.130-1, I, nouveau du CSS. En revanche, il ne concernerait pas ceux continuant à être décomptés selon d'autres règles. Cette règle des 5 ans ne s'appliquerait pas quand l'effectif de l'entreprise est supérieur au seuil prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il existerait une particularité pour le règlement intérieur, dont l'obligation de s'en doter s'appliquerait au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint, conformément aux dispositions de l'article L.2312-2 du code du travail relatif au CSE.

## Un grand nombre de seuils serait relevé

Le gouvernement souhaite recentrer les **seuils d'effectifs sur 3 niveaux** : un seuil de 11 salariés, un seuil de 50 salariés et un seuil de 250 salariés. Les seuils intermédiaires seraient supprimés ou réduits. Parmi les évolutions prévues, notons le passage à 50 salariés du seuil à partir duquel les entreprises sont tenues de se pourvoir d'un règlement intérieur, et de verser la contribution FNAL à 0,50% ainsi que la participation construction. L'obligation de fournir un local aux sections syndicales devrait, quant à elle concerner à l'avenir que les entreprises d'au moins 250 salariés. Une période transitoire serait prévue, permettant de laisser à la disposition des syndicats les locaux pendant 5 ans. Le seuil de moins de 20 salariés serait supprimé pour le titre emploi-service (TESE) et le chèque emploi associatif (CEA), ainsi que pour celui déterminant l'obligation d'ouvrir un compte bancaire pour l'émission de titres restaurant, qui deviendraient accessibles sans condition d'effectif.

Les nouvelles règles décrites entreraient en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019, et quant à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), il s'agit du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le mécanisme de franchissement impliquant un dépassement de seuil pendant cinq années consécutives s'appliqueraient aux entreprises non assujetties à un seuil au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'OETH. Les employeurs bénéficiant au 31 décembre 2018 des anciens dispositifs de lissage, ou de gel des effets de seuil, continueraient à en relever (versement de transport, FNAL, participation construction, déduction forfaitaire sur heures supplémentaires, forfait social sur prévoyance), il en serait de même pour l'OETH, s'agissant des employeurs se trouvant dans les 3 années de mise en conformité au 31 décembre 2019.

## GOVERNANCE D'ENTREPRISE

Aujourd'hui, le Conseil d'administration ou de surveillance dans les sociétés occupant au moins 1000 salariés en France ou 5000 salariés en France et à l'étranger, doit comprendre : au moins 1 administrateur représentant les salariés, si le conseil comporte moins de 12 salariés, et au moins 2 administrateurs représentant les salariés, si le conseil comporte plus de 12 salariés. Le gouvernement entend augmenter le nombre d'administrateurs salariés, en ramenant **le seuil de 12 administrateurs à 8**.

Voici un aperçu du projet PACTE, tel que présenté lors du Conseil des ministres en juin dernier, nous reviendrons dans un BIM ultérieur, sur la version définitive de cette loi !

### L'ESSENTIEL À RETENIR

- Nouvelle règle de calcul de l'effectif et limitation pendant 5 ans des effets de seuil ;**
- Des nouveautés en matière d'épargne salariale ;**
- Réforme de l'épargne retraite à venir.**

### FORMATION

## « ACTUALITÉS LÉGISLATIVES ET JURISPRUDENTIELLES : PANORAMA DES DERNIÈRES NOUVEAUTÉS »

à la Cité des entreprises  
40 rue Eugène Jacquet  
Marcq-en-Baroeul

**le 18 septembre 2018  
de 9h00 à 17h30**

**Pour plus d'informations,  
contactez :**

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

