

Afin de favoriser le développement des dispositifs d'épargne salariale, le forfait social, supprimé à compter du 1^{er} janvier, sur l'intéressement, pour les entreprises de moins de 250 salariés, et sur la participation et l'abondement employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.



Afin de favoriser le développement de dispositifs d'épargne salariale, notamment dans les PME, le forfait social, c'est-à-dire la contribution patronale de 20%, est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- sur l'intéressement, pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- sur la participation et l'abondement employeur (cf. article suivant + lien vers la fiche pratique) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour rappel, l'épargne salariale est un ensemble de dispositifs visant à associer les salariés aux résultats de leur entreprise. Il constitue un élément de motivation supplémentaire et une capacité pour les entreprises à développer leurs investissements. Le coût de ces dispositifs pour les entreprises, à travers la suppression du forfait social, sera donc considérablement allégé. 16% des salariés des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale ; 20% dans les entreprises de 50 à 99 salariés et 35% dans les entreprises de plus de 100 salariés.

1 – Quelles sont les entreprises et les dispositifs concernés par les exonérations ?

Toute entreprise employant moins de 50 salariés ayant mis en place un dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale bénéficie de la suppression du forfait social. En bénéficient également celles employant de 50 à moins de 250 salariés, mais uniquement pour l'intéressement.

2 – Quelles sont les sommes exonérées ?

Toutes les sommes versées, à compter du 1^{er} janvier 2019, c'est à dire :

- ▶ pour les entreprises de moins de 50 salariés, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation, ainsi que les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement et investies sur un plan d'épargne salariale : plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou de groupe (PEG), plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ;
- ▶ pour les entreprises employant de 50 à moins de 250 salariés, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement. Par contre, pour ces entreprises, le taux normal de forfait social continue à s'appliquer sur les sommes réparties au titre de la participation ou versées au titre de l'abondement (même pour l'investissement de l'intéressement dans un plan d'épargne salariale).

3 – Quels sont les accords concernés ?

Tous les accords relevant des dispositifs précités (et, le cas échéant, les décisions unilatérales pour les plans d'épargne salariale) et mis en place dans les entreprises respectant les conditions d'effectifs sont concernés, qu'ils aient été conclus avant ou après le 1^{er} janvier 2019.

4 – A quel niveau s'apprécient les conditions d'effectif ?

Exclusivement au niveau de l'entreprise.

5 – L'exonération s'applique-t-elle aux entreprises parties prenantes d'un accord de groupe ?

Oui. Ainsi, des entreprises de moins de 50 salariés (et également celles de moins de 250 salariés s'agissant de l'intéressement), parties prenantes d'un accord de groupe alors que les effectifs cumulés au niveau du groupe

atteignent les 50 salariés (ou les 250 salariés s'agissant de l'intéressement), bénéficient bien de la suppression du forfait social.

6 – Y-a-t-il un plafond d'exonération ?

Non. Les plafonds sont ceux en vigueur en matière de versement d'intéressement, de la participation et de l'abondement.

7 – Des démarches sont-elles nécessaires pour bénéficier des exonérations ?

Non. Elles sont de droit dès lors que les entreprises remplissent les conditions.

8 – Comment s'apprécie le franchissement des seuils de 50 et 250 salariés ?

Concernant les seuils de 50 et 250 salariés, les nouvelles dispositions du code du travail issues du projet de loi PACTE permettront de prendre en compte, l'effectif moyen annuel applicable en matière de sécurité sociale et le franchissement des seuils au bout de cinq années civiles successives. Ainsi, le forfait social ne sera dû qu'à compter de la 6^{ème} année.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi PACTE, la condition d'effectif s'apprécie sur 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, en application de l'article L.3322-2 du code du travail.

9 – Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération appliquée à l'abondement est-elle réservée à l'abondement versé au salarié pour l'investissement de l'intéressement et de la participation ?

Non. Quelle que soit la nature des sommes abondées (intéressement, participation, versements libres, transferts), les sommes versées par l'entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés bénéficient de la suppression du forfait social.

10 – Le taux de 10% du forfait social s'appliquant à l'actionnariat salarié concerne-t-il tout type d'abondement ?

Oui. Ce taux s'applique, dans les entreprises employant au moins 50 salariés (les entreprises de moins de 50 salariés étant exonérées du forfait social), à l'abondement versé conformément aux dispositions de l'article L. 3332-11 du code du travail (non compris l'abondement unilatéral prévu au 3^{ème} alinéa de cet article), pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise, ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.