

Volet épargne salariale du projet de loi PACTE : les modifications apportées par l'Assemblée nationale en première lecture.

L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, le 9 octobre 2018, le projet de loi pour la croissance et la transformation des entreprises (dit « PACTE »), qui entend notamment renforcer l'attractivité de l'épargne salariale, en particulier pour les PME.

Les députés ont apporté plusieurs modifications au texte initial du gouvernement.

Lors de l'examen du texte, les députés **ont complété les mesures relatives à l'épargne salariale par de nouvelles dispositions**, dont certaines concerneront directement les entreprises et les salariés. Celles-ci sont reprises ci-après.

Ces nouvelles dispositions s'ajoutent aux **mesures déjà envisagées par le projet** de loi initial du gouvernement :

- suppression du forfait social à partir de 2019, sur la participation aux résultats et les abondements aux plans d'épargne dans les entreprises de moins de 50 salariés et sur l'intéressement dans celles de moins de 250 salariés ;
- application à la participation des règles de calcul d'effectif prévues par le code de la sécurité sociale ;
- stimulation de l'actionnariat salarié, via la création d'un taux réduit de forfait social sur l'abondement au PEE lorsque celui-ci est majoré en cas d'acquisition de titres de l'entreprise par le salarié et la mise en place d'une possibilité d'abondement unilatéral de l'employeur pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissements de l'entreprise ;
- réforme de l'épargne retraite à l'horizon 2020 ;

Dans un communiqué de presse du 9 octobre, le ministre de l'Économie et des finances a précisé que **l'examen du texte reprendra au Sénat** à partir du mois de **janvier 2019**. Il est donc possible que certaines mesures, dont en particulier celles visant à supprimer le forfait social sur l'épargne salariale en deçà d'un certain seuil d'effectif, seront basculées dans le **projet de loi de financement de la sécurité sociale**, pour permettre une application dès 2019.

Principales modifications apportées par l'Assemblée nationale par rapport au projet de loi initial

Épargne retraite • Rappel : le projet de loi prévoit qu'à partir de 2020, le forfait social au taux de 16 % serait ouvert à tout plan d'épargne retraite d'entreprise prévoyant que l'encours en gestion pilotée est investi par défaut, c'est-à-dire en l'absence de choix différent de l'épargnant, à l'acquisition de parts de fonds comprenant au minimum 10 % de titres éligibles à un PEA-PME (au lieu de 7 %).

- Précision de l'Assemblée : les employeurs dotés au 1er janvier 2020 d'un PERCO avec un seuil d'investissement d'au moins 7 % en titres de PEA-PME continueraient à bénéficier du forfait social à 16 % pendant 3 ans. Ce qui leur laisserait le temps de renégocier le PERCO.

Forfait social sur l'épargne salariale La suppression du forfait social sur la participation aux résultats et les abondements aux plans d'épargne salariale (entreprises de moins de 50 salariés) et l'intéressement (entreprises de moins de 250 salariés) concernerait aussi les SCOP (amendement de clarification).

Intéressement • Formule de calcul : la formule de calcul de l'intéressement pourrait être complétée d'un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise, en plus des objectifs annuels ou infra-annuels prévus par le code du travail.

- Intéressement de projet : dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, cet accord pourrait comporter un intéressement de projet définissant un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise (ex. : un projet informatique).

À l'heure où ce texte est rédigé, l'intéressement de projet ne peut être mis en place que dans les entreprises concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée (autrement dit, le projet autour duquel il s'articule doit concerner plusieurs entreprises, et pas une seule) (2).

- Plafond individuel d'intéressement : le montant plafond des droits pouvant être attribués à un même bénéficiaire serait fixé au même niveau que pour la participation aux résultats, à savoir 75 % du plafond annuel moyen de la sécurité sociale (au lieu de 50 %).

- Reliquats : les sommes qui n'auraient pas pu être mises en distribution en raison du plafonnement des droits feraient l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires auxquels auraient été versés des montants inférieurs au plafond des droits individuels. Cette nouvelle répartition ne pourrait pas aboutir à dépasser ce plafond.

À l'heure où nous rédigeons ces lignes, le mécanisme de distribution des reliquats n'existe que pour la participation.

Plans d'épargne • Aide aux décisions de placement : afin de mieux accompagner les bénéficiaires dans leurs décisions de placement, les règlements de plan d'épargne devraient prévoir la mise en œuvre d'une modalité d'aide à la décision.

Selon l'exposé des motifs de l'amendement, ce conseil serait à la charge des gestionnaires d'actifs « dont c'est le métier », et non à la charge des entreprises qui mettent en place ces dispositifs d'épargne salariale.

- Frais de gestion appliqués aux anciens salariés : les députés entendent plafonner les frais de gestion appliqués par les teneurs de compte aux anciens salariés qui, bien qu'ayant quitté leur entreprise, ont conservé leur(s) plan(s) d'épargne.

Ceux-ci, qui sont parfois quintuplés selon l'exposé des motifs de l'amendement, seraient plafonnés aux frais applicables aux salariés (à préciser par décret).

- Nouveau cas de déblocage anticipé du PEE : le délai de blocage ne s'appliquerait pas si la liquidation des avoirs sert à acheter des parts de l'entreprise. Les parts ainsi acquises seraient bloquées pendant 5 ans à compter de ce versement.
- Abondement unilatéral : un amendement de précision confirme que « l'abondement unilatéral » de l'employeur que le projet de loi permettrait de mettre en place pour l'acquisition de titres de l'entreprise serait soumis au même régime social qu'un abondement « classique » (il ouvrirait donc également droit aux exonérations ou taux réduits de forfait social).
- Règlement type de PEE pour les petites entreprises : les branches seraient incitées à mettre en place des règlements type de plan d'épargne d'entreprise à destination des employeurs de moins de 50 salariés (3).
- Transfert d'entreprise : selon l'exposé des motifs de l'amendement, la jurisprudence considère qu'un transfert d'entreprise (par cession, scission ou fusion) rend nécessairement impossible la poursuite dans la nouvelle entreprise du plan d'épargne entreprise en vigueur chez le premier employeur, laissant ainsi simplement la possibilité de transférer ses avoirs dans le plan de la nouvelle entreprise, si celle-ci en est dotée (c. trav. art. L. 3335-1 ; cass. soc. 19 mai 2016, n° 14-29786, BC V n° 109).
La rédaction du code du travail serait ajustée « *afin de laisser exister la possibilité de transfert d'un plan d'épargne entreprise [vers le nouvel employeur], lorsque celle-ci est possible* ».

Participation aux résultats

Pour donner une dimension plus égalitaire à la répartition proportionnelle aux salaires, le montant maximum du salaire susceptible d'être pris en compte en cas de répartition proportionnelle aux salaires serait ramené à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
À l'heure où est rédigé ce texte, le montant maximum, fixé par l'accord, peut aller jusqu'à 4 plafonds annuels.

FCPE de reprise d'entreprise

- Rappel : un plan d'épargne d'entreprise établi par accord avec le personnel peut prévoir l'affectation des sommes versées à un fonds dédié au rachat des titres de cette entreprise, dans le cadre d'une opération de rachat réservée aux salariés (c. trav. art. L. 3332-16). Ce dispositif vise à faciliter la reprise d'une entreprise pas ses salariés.
- Assouplissements : l'Assemblée a adopté plusieurs dispositions afin de faciliter le recours au dispositif :
 - la condition de mise en place liée au nombre de salariés impliqués dans l'opération de rachat serait abaissée (20 % au lieu de 30 % de l'effectif dans les entreprises d'au plus 50 salariés ; 10 salariés au lieu de 15 dans les entreprises de taille supérieure) ;
 - la durée minimale de détention des titres dans le PEE serait abaissée de 5 à 3 ans ;
 - le montant maximum du versement que le salarié pourrait effectuer sur le FCPE de reprise serait porté à une fois la rémunération annuelle (au lieu de 25 %, par dérogation au plafond habituel des versements volontaires sur un plan d'épargne).

(2) Sans remettre en cause l'intéressement de projet tel qu'il existe jusqu'à présent, une entreprise n'ayant pas d'activité coordonnée avec d'autres entreprises pourrait ainsi mettre en place, à l'intérieur de son accord d'intéressement « classique », un intéressement de projet, pour un projet purement interne.

(3) Cette disposition s'ajoute aux mesures du projet de loi initial demandant aux branches de mettre en place, d'ici à la fin 2020, des dispositifs de participation et d'intéressement, mais également de plans d'épargne salariale « clé en main », en particulier à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

10 octobre 2018, Source RF Social