



LE MINISTRE

Paris, le **18 JUIN 2018**

Nos Réf. : ECO/2018/14603

Vos Réf. : Votre lettre du 13/04/2018

Monsieur le Président,

Vous avez bien voulu faire part au Président de la République, qui m'a transmis votre courrier, de vos propositions sur le calendrier et les modalités de mise en œuvre de la suppression du forfait social.

Comme l'a indiqué le Président de la République, le projet de loi du plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) contient un ensemble de mesures destinées à favoriser le développement de l'épargne salariale. La suppression du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant un accord d'intéressement, et pour celles de moins de 50 salariés concluant un accord d'intéressement et/ou de participation, est l'une de ses principales mesures.

Comme vous le savez, nos contraintes de finances publiques rendraient très complexe une telle suppression pour les sociétés de plus de 250 employés. Les dispositifs d'épargne salariale y sont toutefois déjà très répandus. La disparition du forfait social représenterait un coût non négligeable pour les finances publiques, qui ne saurait être compensé par le supplément de recettes perçues mécaniquement grâce à d'autres dispositifs fiscaux (en supposant par exemple que cette suppression vienne augmenter les bénéfices des entreprises, et donc accroître les recettes d'impôt sur les sociétés). Ainsi, le Gouvernement concentre ses efforts sur les entreprises de moins de 250 salariés pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les entreprises de moins de 50 employés ont été plus sensibles que les autres à l'augmentation du forfait social, dont le taux est passé de 8 % à 20 % au 1^{er} août 2012. Selon les données de la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, le nombre d'entreprises de moins de 50 salariés ayant au moins un dispositif d'épargne salariale (intéressement, participation ou plan d'épargne salariale) a reculé de 20 % entre 2012 et 2013, tandis que ce nombre progressait de 4 % dans les sociétés de 50 employés et plus. Ce constat avait déjà motivé l'introduction, sous conditions, dans la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, d'un taux de forfait social réduit à 8 % pour les sommes versées au titre d'un dispositif d'épargne salariale facultatif.

.../...

Monsieur Michel BON
Président de l'association Fondact
18 rue de Chazelles
75017 Paris



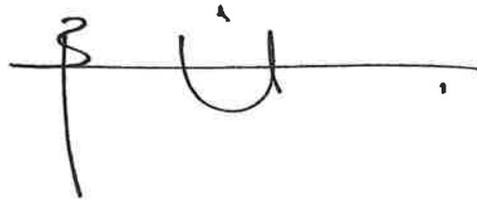
139 rue de Bercy – 75572 Paris Cedex 12

C'est la raison pour laquelle la suppression du forfait social, sans condition associée, renforce l'incitation des entreprises à adopter un dispositif d'intéressement et/ou de participation.

Ensuite, et dans une même perspective, l'extension de la suppression du forfait social aux entreprises de 50 à 250 employés mettant en place un accord d'intéressement vise à réduire les inégalités d'accès à un dispositif d'épargne salariale. En effet, moins de 20 % des effectifs des sociétés de moins de 250 salariés sont couverts par un dispositif d'intéressement, alors même que près de 70 % des effectifs des entreprises de 250 salariés et plus le sont.

Enfin, sur le plan socio-fiscal, même avec un taux de forfait social de 20 %, le versement de l'intéressement et de la participation reste nettement plus avantageux que le versement de salaires.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'B' followed by 'U' and a horizontal line extending to the right.

Bruno LE MAIRE