

**INTERESSEMENT ET PARTICIPATION :
QUE CHANGE LA LOI PACTE ?**

La loi PACTE a été adoptée par l'Assemblée nationale en lecture définitive le jeudi 11 avril 2019. Le texte, extrêmement dense (221 articles), contient plusieurs dispositions relatives à l'épargne salariale.

L'un des objectifs du Gouvernement est d'encourager le développement de l'intéressement, de la participation, de l'actionnariat salarié et des autres dispositifs d'épargne dans les entreprises, en particulier les PME.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 constitue déjà une avancée majeure en prévoyant la suppression du forfait social (20%) dans deux cas :

- entreprises de moins de 50 salariés : exonération sur l'intéressement, la participation et les abondements de l'employeur sur le PEE et le PERCO
- entreprises employant entre 50 et 250 salariés : exonération sur l'intéressement.

Ces nouvelles exonérations devraient favoriser le développement des dispositifs d'épargne salariale. La loi PACTE prévoit d'autres mesures en ce sens et pour améliorer le droit existant.

NB : le texte est en attente de promulgation. Il donnera probablement lieu à une saisine du Conseil constitutionnel dans les prochains jours, avant d'être publié au Journal Officiel. Le Conseil dispose d'un mois pour rendre sa décision.

I – NOUVELLES REGLES DE DECOMPTE DES EFFECTIFS

Harmonisation. La loi PACTE prévoit une **harmonisation** des règles de décompte des effectifs, celles-ci étant aujourd'hui très disparates d'une législation à l'autre. Ces nouvelles règles s'appliquent en matière **d'intéressement**, de **participation** et de **plans d'épargne** à compter du 1^{er} janvier 2019. Seuls certains domaines restent régis par des règles de décompte spécifiques (par exemple : les seuils applicables en matière d'IRP).

Règles de décompte. L'effectif d'une entreprise est désormais égal à **la moyenne des effectifs déclarés chaque mois pour le paiement des cotisations sociales** (via la DSN) (CSS, art. L. 130-1).

Franchissement du seuil. Pour qu'un seuil soit considéré comme franchi, il doit être **atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives**.

Impacts en matière de participation. Auparavant, la mise en place de la participation était obligatoire dans les entreprises et les UES employant habituellement 50 salariés et plus. Cette

FIDERE

AVOCATS

condition était réputée remplie dès lors que l'effectif de 50 salariés avait été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices (C. trav., art. R. 3322-1).

Ces dispositions sont modifiées par la loi PACTE. Désormais, l'effectif **s'apprécie sur l'année**, à partir de la moyenne des effectifs déclarés chaque mois pour le paiement des cotisations sociales (via la DSN).

En outre, **l'obligation de mettre en place la participation ne s'applique qu'à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des 5 années civiles consécutives pendant lesquelles le seuil a été franchi** (C. trav., art. L. 3322-1, nouveau). Concrètement, si le seuil de 50 salariés n'est pas franchi pendant une année, le compteur des 5 années consécutives repart à zéro.

II – NEGOCIATION DE BRANCHE

Dispositif antérieur. Pour faciliter la négociation d'accords-type au niveau des branches, la loi Macron du 6 août 2015 avait institué une obligation de négociation d'accords d'épargne salariale au niveau de la branche. Cette obligation a expiré le 31 décembre 2017.

Nouvelle prolongation. Ce dispositif, bien qu'ayant rencontré un succès très modéré, est renouvelé par la loi PACTE. Une négociation en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale doit être menée au sein de chaque branche avant le **31 décembre 2020**. A défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2019, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche.

Cette négociation peut intégrer des **critères de performance** relevant de la responsabilité sociale des entreprises. L'accord conclu doit être adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés.

Si un tel accord est conclu au sein de la branche, les entreprises pourront **décider d'opter pour son application**.

III – INTERESSEMENT

Hausse du plafond individuel de distribution. L'intéressement est soumis à deux plafonds :

- un plafond collectif : le montant global des primes d'intéressement distribuées ne peut dépasser 20% du total des salaires bruts annuels versés aux salariés
- un plafond individuel : jusqu'à présent, la prime d'intéressement versée à un même salarié ne pouvait excéder la moitié du PASS (20.262 € pour l'année 2019).

Le plafond individuel est augmenté aux $\frac{3}{4}$ du PASS (30.393 € pour l'année 2019). Les plafonds individuels sont donc désormais identiques en matière d'intéressement et de participation (C. trav., art. L. 3314-8 et L. 3315-2, nouveaux).

Répartition des reliquats d'intéressement. L'accord d'intéressement doit fixer le mode de répartition entre les salariés : 1) uniforme ; 2) proportionnelle à la durée de présence ; 3) proportionnelle à la rémunération des salariés, et ce dans le respect des plafonds rappelés ci-dessus (C. trav., art. L. 3314-5).

Que faire lorsque le plafond de répartition a été atteint pour un salarié ? Les sommes situées au-delà du plafond individuel peuvent-elles être redistribuées entre les autres salariés pour lesquels le plafond n'a pas été atteint ? Ce mécanisme de redistribution existe en matière de participation (C. trav., art. L. 3324-7). Cependant, la Cour de cassation l'avait exclu en matière d'intéressement (Cass. soc., 10 novembre 2011, n° 10-20.105 : en l'espèce, l'accord prévoyait que la répartition de l'intéressement était strictement proportionnelle à la rémunération des salariés). La loi PACTE met fin aux incertitudes. Désormais, **l'accord d'intéressement peut prévoir que les sommes situées au-delà du plafond de répartition sont redistribuées aux autres salariés.** Cette redistribution est effectuée **selon les mêmes règles** de répartition que celles déjà prévues dans l'accord (uniforme / proportionnelle à la durée de présence / proportionnelle à la rémunération) (C. trav., art. L. 3314-11, nouveau).

Intéressement pluriannuel. L'intéressement résulte en principe d'une formule de calcul **annuelle** ou **infra-annuelle** (3, 4 ou 6 mois). Le nouveau texte prévoit que la formule annuelle ou infra-annuelle peut être **complétée d'un objectif pluriannuel** lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise (C. trav., art. L. 3314-2, nouveau).

Ainsi, l'accord d'intéressement :

- doit toujours comporter une formule annuelle ou infra-annuelle
- peut également comporter une formule pluriannuelle. Il s'agit d'une simple faculté. Cette formule peut porter non seulement sur les résultats de l'entreprise (indicateurs financiers : résultat net, progression du chiffre d'affaires...) mais également sur ses performances (productivité, qualité des produits distribués...).

Intéressement de projet. Actuellement, les entreprises ou les groupes disposant déjà d'un accord d'intéressement « classique » et concourant **avec d'autres entreprises** à une activité caractérisée et coordonnée, peuvent mettre en place un intéressement de projet au bénéfice de tout ou partie des salariés.

Le nouveau texte étend le champ du dispositif en l'autorisant pour des **projets internes à l'entreprise**, et non plus nécessairement des projets communs à plusieurs entreprises. Dans ce cas, l'accord d'intéressement doit définir un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise (C. trav., art. L. 3312-6, nouveau).

Modification dans la situation juridique de l'entreprise. Le nouveau texte favorise la poursuite ou le renouvellement des accords d'intéressement en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise. Lorsqu'une telle modification nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord peut être poursuivi ou renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 (accord collectif / accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives / accord avec les IRP / ratification aux 2/3 du personnel) (C. trav., art. L. 3313-4, nouveau).

Contrôle de l'Administration. Tout accord d'intéressement doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE.

Actuellement, l'Administration dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales. A défaut d'observation de la part de l'Administration dans ce délai, aucune contestation ultérieure (lors d'un contrôle URSSAF par exemple) ne peut remettre en cause les exonérations fiscales et sociales au titre de l'exercice en cours ou des exercices antérieurs.

Le nouveau texte étend la portée de la sécurisation et prévoit qu'en l'absence d'observation dans le délai de 4 mois, les exonérations fiscales sont réputées acquises **pour toute la durée de l'accord** d'intéressement. Pour rappel, ces exonérations fiscales consistent notamment en une déduction de l'intéressement de la base retenue pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés, et en une exonération d'impôt sur le revenu pour les salariés décidant d'affecter leur intéressement au PEE.

En revanche, l'Administration bénéficie de 2 mois supplémentaires, et donc d'un **délai total de 6 mois à compter du dépôt**, pour formuler ses observations. A défaut d'observation dans ce délai, exonérations fiscales et sociales sont réputées acquises **pour toute la durée de l'accord** (C. trav., art. L. 3313-3, nouveau).

IV – PARTICIPATION

Fin des comptes courants bloqués. Jusqu'à présent, l'accord de participation pouvait prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à :

- des comptes ouverts au nom des salariés en application d'un PEE,
- et des comptes courants bloqués consacrés à des investissements.

En revanche, il n'était pas possible de prévoir le compte courant bloqué comme seule modalité de placement de la participation. Le salarié devait au moins avoir le choix d'affecter sa participation au PEE mis en place au sein de l'entreprise.

Le nouveau texte supprime la possibilité d'affecter la participation à des comptes courants bloqués (C. trav., art. L. 3323-2, L. 3323-3, L. 3333-5, nouveaux).

Seules **deux exceptions** sont prévues pour :

- les **sociétés coopératives de production** : celles-ci peuvent prévoir l'emploi de la totalité de la réserve spéciale de participation en parts sociales ou en comptes courants bloqués (C. trav., art. L. 3323-3, nouveau) ;
- les **sociétés dans lesquelles l'accord de participation autorisait déjà son placement sur des comptes courants bloqués avant la publication de la loi PACTE** : ces entreprises pourront continuer à utiliser ce mode de placement (art. 155, VI de la loi). En revanche, l'exonération d'impôt sur le revenu des primes de participation affectées aux comptes courants bloqués est incertaine à ce jour. En effet, les nouveaux articles L. 3325-2 du Code du travail et 163 bis AA du Code général des impôts, prévoyant l'exonération d'impôt sur le revenu pour les sommes issues de la participation, font référence à l'article L. 3323-2, lequel ne prévoit plus la possibilité d'affecter la participation à des comptes courants bloqués.

FIDERE

AVOCATS

Réduction du plafond de salaire pour la répartition. La participation peut être répartie entre les salariés de façon uniforme, proportionnellement à leur durée de présence ou proportionnellement à leur salaire. Dans ce dernier cas, le salaire servant de base à la répartition de la réserve est plafonné à 4 PASS (162.096 € en 2019).

La loi PACTE réduit ce montant à 3 PASS (121.572 € pour l'année 2019), afin de favoriser une répartition proportionnelle aux salaires **plus équitable** (C. trav., art. L. 3324-5, nouveau).

Le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport évaluant les effets économiques de cette mesure et l'opportunité d'une nouvelle réduction du plafond à 2 PASS.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr