



Expertise comptable  
et conseil aux IRP

# LES CAHIERS PRATIQUES DE 3E CONSULTANTS

**LOI** PACTE

Volet Epargne salariale et Intéressement

*Projet avant examen au Sénat fin janvier 2019*

N° 35

**Note Flash**

Janvier 2019

## Une offre complète de services pour les syndicats de salariés et les Instances Représentatives du Personnel

### Nos domaines d'intervention



Expertise comptable et conseil aux IRP

- Conseil(s) et assistance(s) juridique(s) en ligne
- Diagnostics et recommandations dans les domaines économiques, financiers, sociaux, organisationnels et juridiques / formation
- Analyse des stratégies de groupe, aux échelles France / UE / Monde



Comptabilité et Audit des Comptes CSE et IRP

- Études, benchmarks de la concurrence nationale et internationale, monographies de groupes
- Analyses critiques des politiques "RH" dont les politiques de rémunération, de formation, de mobilité professionnelle aux échelles France / UE / Monde



Commissariat aux comptes

- Assistance pro-active lors des "ruptures" : plans de restructurations, licenciements économiques, fusions, acquisitions, OPA (...), enjeux de délocalisations, transfrontaliers (...)
- Commissariat aux comptes des CE et OS



Juridique-Formation

- Expertise et révision comptable / formation auprès des CE, OS et structures associées
- Études en lien avec les territoires et la "décentralisation", enjeux d'aménagement des territoires, de leurs équilibres, des questions transfrontalières



ANALYSE DU TRAVAIL ET NOUVEAUX TERRITOIRES D'EXPERTISE

Groupe 3E

- Examen des organisations, des nouveaux modes de management, des conditions d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT) / formation

Le gouvernement, pour faire face à la nécessité de soutenir et d'accompagner la croissance et la compétitivité des entreprises de taille intermédiaire (ETI), qui peinent à se développer au même rythme que chez nos voisins européens (la France compte 5 800 ETI contre 12 500 en Allemagne), met en œuvre la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), projet de transformation destiné aux entreprises qui regroupe plusieurs ambitions :

- lever les obstacles à la croissance des entreprises à toutes les étapes de leur développement, de leur création à leur transmission, en passant par leur financement ;
- favoriser et accompagner leur compétitivité ;
- replacer les entreprises notamment les PME-ETI au centre de la société, en associant davantage les salariés aux résultats en encourageant les dispositifs d'intéressement et de participation.

L'idée du volet « Epargne salariale » de loi PACTE est de permettre aux salariés des PME (qui regroupent 50% des salariés) d'accéder davantage aux systèmes de participation et d'intéressement, familiers de ceux qui travaillent dans de grandes entreprises, en dopant ces deux dispositifs.

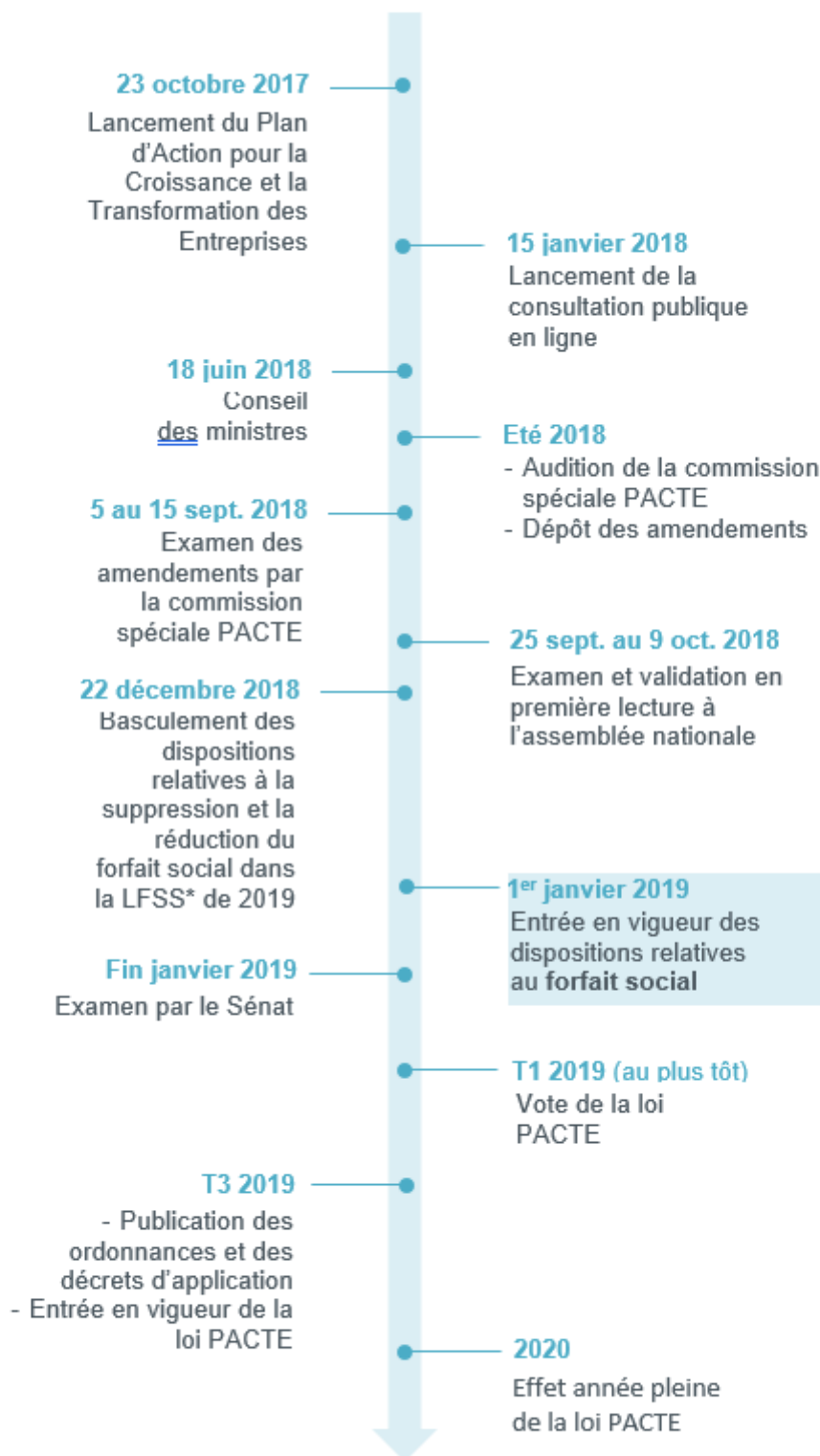
*Si certaines mesures semblent offrir des perspectives encourageantes pour permettre le développement de l'Épargne salariale au sein des PME-ETI, leur mise en œuvre nous apparaît cependant parfois complexe.*

*La présentation et les commentaires qui suivent portent sur les dispositions de la loi PACTE votées en 1ère lecture à l'assemblée nationale le 9 octobre 2018 avant examen en 2ème lecture au Sénat fin janvier 2019. Des modifications pourront donc être apportées.*

## Sommaire

<a href="#">Calendrier de mise en œuvre de la loi PACTE</a>	Page 1
<a href="#">Dispositions de la loi PACTE en vigueur au 1er janvier 2019</a>	Page 2
<a href="#">Dispositions provisoires de la loi PACTE votées en 1ère lecture à l'assemblée nationale (09/10/18)</a>	Page 4
<b>Dispositions destinées à l'ensemble des entreprises</b> .....	4
▪ Simplification des règles encadrant l'épargne retraite	
▪ Modifications concernant l'intéressement	
▪ Modifications concernant les plans d'épargne	
▪ Modifications concernant la participation aux résultats	
<b>Dispositions destinées aux PME (effectif &lt; 250 salariés)</b> .....	7
▪ Mesures pour faciliter le développement de l'épargne salariale	
<b>Dispositions destinées aux entreprises (effectif &lt; 50 salariés)</b> .....	8

## Calendrier de mise en œuvre de la loi PACTE



\*Loi de financement de la Sécurité sociale

## Dispositions de la loi PACTE en vigueur au 1er janvier 2019

---

Les dispositions relatives à la **suppression et la réduction du forfait social** sur l'Épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne et abondement), initialement prévues dans la loi PACTE ont été basculées dans la Loi de Financement de la Sécurité sociale (LFSS n°2018-1203 du 22 décembre 2018) pour 2019.

Initialement prévue au printemps 2019, l'entrée en vigueur de ces dispositions a été avancée au **1<sup>er</sup> janvier 2019** afin d'encourager les employeurs à mettre en place davantage d'accords d'épargne salariale pour leurs salariés.

**Rappel** Le **forfait social** est une **contribution versée par l'employeur**. Elle est prélevée sur les rémunérations ou gains non soumis aux cotisations et contributions sociales, mais assujettis à la CSG.

Le **taux de droit commun** du forfait social est de **20%** sur les sommes (participation, intéressement et abondement de l'employeur) complétant les versements au PEE (plan d'épargne d'entreprise).

### ○ EXONÉRATION DU FORFAIT SOCIAL

- dans les **entreprises de moins de 50 salariés** (non soumises à l'obligation de mettre en place la participation) sur les sommes versées au titre de **l'intéressement**, de **la participation** aux résultats de l'entreprise et des **abondements** patronaux complétant les versements des adhérents à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO - plan d'épargne retraite collectif -)

**À noter** : cette suppression du forfait social n'est plus limitée, s'agissant des sommes versées par l'employeur au titre d'un accord d'intéressement ou de participation, aux cas où l'entreprise conclut pour la première fois un tel accord ou n'a pas conclu un tel accord dans les cinq années précédentes

- dans les entreprises dont l'effectif est comprise **entre 50 et moins de 250 salariés**, sur les sommes versées au titre de **l'intéressement**

## ○ ABAISSEMENT DU FORFAIT SOCIAL À 10%

- pour les **abondements** de l'employeur complétant la contribution de l'adhérent au Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) pour **l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement**<sup>1</sup> émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L. 3344-1 du code du travail (entreprises liées<sup>2</sup>). Cette mesure est destinée à favoriser les opérations d'actionnariat salarié logées dans un PEE.

### Point de vigilance

La loi devra apporter des précisions concernant les opérations d'actionnariat éligibles au **taux réduit à 10%** au sein du PEE selon qu'il y ai ou non recours à un **FCPE** (Fonds Commun de Placement d'Entreprise)

La nouvelle rédaction de l'article L. 137.16 du code de la sécurité sociale laisse subsister un sérieux doute concernant l'accès au taux réduit à 10% sur deux points :

- Dans le cadre d'un PEE constitué d'un FCPE (comprenant exclusivement ou non des valeurs mobilières émises par l'entreprise), l'adhérent n'est pas juridiquement propriétaire des valeurs mais copropriétaire des parts constituant le portefeuille du/des fond(s) dédié(s). Les abondements de l'employeur complétant les versements à des fonds dédiés pourront-ils (comme pour une augmentation de capital proposés aux adhérents d'un PEE) bénéficier de ce taux réduit ?
- La question se pose également s'agissant des dispositifs de rachat de l'entreprise par des salariés logés dans le PEE (RES ou FCPE de reprise d'entreprise) pour lesquels les actions ne sont pas émises directement par l'entreprise mais par des sociétés exclusivement constituées pour ce rachat

(1) Titres qui peuvent être émis par des sociétés de capitaux qui ne sont pas des actions car bien que leurs titulaires bénéficient des mêmes droits pécuniaires que les actionnaires ordinaires, les certificats d'investissement sont dépourvus du droit de vote

(2) Groupe constitué d'entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques

## Dispositions provisoires de la loi PACTE votées en 1ère lecture à l'assemblée nationale (09/10/18)

### DISPOSITIONS DESTINÉES À L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES

#### ○ SIMPLIFICATION DES RÈGLES ENCADRANT L'ÉPARGNE RETRAITE

- Une **portabilité de tous les produits d'épargne retraite** : l'épargne accumulée sera intégralement portable d'un produit à l'autre (PERCO, article 83, « Madelin », PERP)<sup>1</sup>, afin de faciliter la mobilité de chacun. Cette portabilité permettra de disposer d'un unique produit d'épargne retraite à tout moment, puisqu'à chaque changement dans sa vie professionnelle, chacun pourra transférer le montant dont il dispose vers son nouveau produit d'épargne retraite
- **Notre avis** : Les dispositifs d'épargne retraite et en particulier le PERCO, dispositif encore méconnu et peu utilisé (20% des salariés en bénéficient dans les PME et 24% sur l'ensemble des entreprises) nécessitent au préalable un niveau d'information minimum sur leur utilisation et leurs modalités de mise en place
- Une **fiscalité harmonisée et incitative** avec la possibilité de déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires<sup>2</sup> des épargnants généralisés à l'ensemble des produits de retraite supplémentaire. Cette déduction se fera dans la limite des plafonds existants (à préciser).
- **Notre avis** : nous attirons l'attention sur le fait que la fiscalité relative à l'Épargne salariale et en particulier celle relative à l'Épargne retraite resteront opaques et peu lisibles sans un minimum d'information préalable
- Une **plus grande liberté de sortie en capital** : afin d'accroître la souplesse dans l'utilisation de l'épargne retraite, le choix entre une sortie en rente ou un paiement en capital est introduit. La sortie en capital sera autorisée pour les encours constitués à partir de versements volontaires ou issus de l'épargne salariale (intéressement, participation et abondement employeurs).
- **À noter** : une sortie en rente devrait être fiscalement plus avantageuse pour les épargnants
- Une **concurrence accrue entre les prestataires, avec de nouveaux acteurs** (gestionnaires d'actifs, entreprises d'assurance).

(1) Article 83 : contrat collectif de retraite supplémentaire à cotisations définies

Madelin : dispositif individuel de retraite supplémentaire destiné aux travailleurs non-salariés

PERP (Plan d'épargne retraite populaire) : contrat individuel de retraite supplémentaire

(2) Versements effectués par l'adhérent (plafonnés à 25% de la rémunération annuelle brute) en dehors de l'intéressement, de la participation, de l'abondement et des sommes provenant d'un CET (compte épargne temps)

## ○ MODIFICATIONS CONCERNANT L'INTÉRESSEMENT

*Propositions d'amendements par rapport au projet initial*

*Certaines des propositions présentées nous semblent peu évidentes à mettre en place (objectifs pluriannuel, intéressement de projet « interne ») au risque de complexifier la mise en œuvre de l'intéressement*

- **Formule de calcul** : la formule de calcul de l'intéressement pourra 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

**Notre avis** : *la définition et la mise en place d'objectifs pluriannuel nous apparaissent complexes (visibilité de l'activité difficile à préciser au-delà d'une année, définition des seuils de déclenchement sur plusieurs années...) ainsi que les modalités de versement de la prime d'intéressement (faudra-t-il attendre 3 ans pour effectuer le versement de l'intéressement ?)*

- **Intéressement de projet** : dans les entreprises disposant d'un accord intéressement, l'accord pourra comporter un [intéressement de projet](#) définissant un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise sous forme de projet interne (ex. : un projet informatique, une certification). Cet intéressement de projet étant différent de celui déjà prévu par la loi qui prévoit qu'une entreprise puisse coordonner un projet commun avec d'autres entreprises

**Notre avis** : *cette proposition d'intéressement de projet « interne » devra, si l'on souhaite fédérer les salariés autour d'un objectif commun, concerner tout ou partie des collaborateurs de l'entreprise (au moins une activité ou une unité de travail<sup>1</sup>) tout en étant défini de façon suffisamment claire*

- **Plafonnement individuel d'intéressement** : le montant des droits pouvant être attribués à un même bénéficiaire sera fixé au même niveau que celui de la participation aux résultats, à savoir [75% du PASS](#) (plafond annuel de sécurité sociale) au lieu de 50%, soit 30 393 euros au 1er janvier 2019

**Notre avis** : *Peu d'entreprises et de salariés bénéficient d'une prime d'intéressement de ce niveau (sauf exception dans certains grands groupes)*

- **Reliquats d'intéressement** : les sommes qui n'auraient pas pu être distribuées au titre de l'intéressement en raison du plafond individuel des droits feront l'objet d'une [nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires](#) auxquels auraient été versés des montants individuels inférieurs à ce plafond. Cette nouvelle répartition ne pourra pas aboutir à dépasser ce plafond.

(1) *Salariés travaillant habituellement ensemble, ou ayant des contenus de travail proches ou identiques, ou ayant des conditions de travail analogues ou placés sous la responsabilité d'un même encadrement*



## ○ MODIFICATIONS CONCERNANT LES PLANS D'ÉPARGNE

*Propositions d'amendements par rapport  
au projet initial*

- **Nouveaux cas de déblocage anticipé du PEE** : le délai actuel de blocage des sommes versées sur un PEE (5 ans) ne s'appliquera pas si la liquidation des avoirs sert à [l'achat des parts de l'entreprise](#). Ces parts ainsi acquises seront bloquées pendant 5 ans à compter de leur versement sur le PEE. Ce nouveau cas de déblocage s'ajoute à ceux déjà existants (mariage, naissance ou adoption, décès, invalidité, acquisition de la résidence principale...)
- **Abondement unilatéral** : dans le cas d'acquisition de titres de l'entreprise, l'abondement unilatéral de l'employeur sera soumis aux [même régime social](#) qu'un abondement « classique » (exonération ou taux réduit du forfait social).

## ○ MODIFICATIONS CONCERNANT LA PARTICIPATION

*Propositions d'amendements par rapport  
au projet initial*

- **Répartition proportionnelle aux salaires** : 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 sera ramené à [3 PASS](#) (contre 4 actuellement), soit 121.572 euros en 2019.

## DISPOSITIONS DESTINÉES AUX PME (EFFECTIF < 250 SALARIÉS)

### ○ MESURES POUR FACILITER LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE

- **Accéder à des accords d'intéressement et de participation « clés en main »** : des accords-types négociés au niveau de la branche et adaptés au secteur d'activité faciliteront le déploiement de ces dispositifs dans les PME. Celles qui ne disposent pas de services juridiques spécialisés pourront opter pour l'application directe de l'accord-type négocié au niveau de la branche.  
**Notre avis** : nous pensons que le recours à des accords « clés en main » ne pourra pas exonérer employeurs et salariés d'un minimum de négociation sur leur contenu (indicateur, calcul, répartition) au moins pour l'intéressement
- **Faciliter la mise en place du PERCO** : l'obligation de disposer d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) pour mettre en place un PERCO sera levée afin de faciliter l'accès à ces produits d'épargne long terme dans les entreprises qui le souhaitent.
- **Proposer une meilleure information des salariés sur leur épargne salariale** : les sommes détenues sur un plan d'épargne salariale et leur disponibilité seront plus lisibles et uniformisées entre les différents gestionnaires d'actifs. Cette mesure permettra de simplifier l'accès au dispositif d'épargne salariale et leur meilleure compréhension par les bénéficiaires.
- **Étendre le champ des bénéficiaires au conjoint collaborateur ou à l'associé** : le conjoint du chef d'entreprise lié par un PACS, et qui dispose du statut de conjoint collaborateur ou associé, pourra bénéficier de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale.

---

## DISPOSITIONS DESTINÉES AUX ENTREPRISES (EFFECTIF < 50 SALARIÉS)

---

- **Règlement type de PEE pour les petites entreprises** : les branches seront incitées à mettre en place des règlements type de plan d'épargne d'entreprise à destination des [employeurs de moins de 50 salariés](#)
- **Calcul d'effectif** : le calcul de l'effectif pour le franchissement du seuil des 50 salariés, qui déclenche la mise en place obligatoire d'un système de participation, sera désormais analysé sur [5 ans consécutifs](#) (et non plus pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices).

---

## Mise en place du "CSE" : un parcours serein... mais semé d'embûches

---

N'attendons pas la dernière minute pour nous y préparer !

Pour ne pas se perdre entre

**protocole pré-électoral, règlement intérieur, accords d'entreprise (etc.),**

contactez-nous pour vous accompagner via une **assistance "sur-mesure"**.

**Votre contact chez 3 E :** Alexandra Lekkakos  
03 87 17 32 60 – 06 44 11 15 46  
alekkakos@3econsultants.fr



19, boulevard Foch 51100 Reims  
1, rue de Stockholm 75008 Paris  
Tél : 03.26.85.28.84



Constructeurs d'alternatives

1, avenue Foch - BP 90448  
57008 Metz Cedex 1  
Tél : 03.87.17.32.60



Groupe 3E

36, rue du chemin Vert  
75011 PARIS  
www.3econsultants.fr