Par Karine Bézille,
avocate associée,
LPA-CGR avocats

Décryptage des mesures sociales de la loi Pacte

Après de longs mois de discussion, la loi n° 2019-486 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite Loi Pacte, a été adoptée par le Parlement le 11 avril 2019. Il aura fallu plus de 18 mois pour délivrer ces 221 articles de loi, 197 après censure du Conseil constitutionnel, et mener à bien cette réforme censée «libérer les entreprises, accroître leur capacité d'innovation et assurer une certaine justice en leur sein et à l'égard de la société».

Le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel de loi Pacte. Les dispositions relatives aux seuils sociaux, objet de recours, sont intégralement validées. Des dispositions sur le travail en soirée dans le commerce de détail alimentaire ou la consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques ont en revanche été censurées en tant que cavaliers législatifs.

La loi Pacte vient d'être publiée au JO n° 0119 du 23 mai 2019. Elle entre en vigueur selon ses dispositions au lendemain de cette publication, à une date prévue par décret et au plus tard au 1er janvier 2020.

1. Simplification des seuils sociaux

Partant du constat de la multiplicité des seuils d'effectifs (199 seraient recensés selon l'étude d'impact) et du frein qu'ils peuvent constituer à la croissance et à l'embauche en générant des obligations supplémentaires pour les entreprises, le Gouvernement a entendu agir sur trois axes : le mode de calcul des effectifs, les niveaux de seuil et surtout la limitation des effets de seuils.

Concernant le mode de calcul des effectifs, la loi Pacte insère un nouvel article L. 130-1 dans le Code de la sécurité sociale qui prévoit désormais que l'effectif salarié annuel de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Ce mode de décompte s'applique non seulement à l'ensemble des seuils figurant dans le Code de sécurité sociale mais également, par renvois, dans d'autres codes. Sont ainsi par exemple concernés l'intéressement et la participation, la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises d'au moins 20 salariés...

En revanche, pour l'appréciation des seuils à partir desquels un règlement intérieur est obligatoire ou concernant la représentation du personnel, l'effectif reste décompté selon les règles prévues par le Code du travail.

La loi procède par ailleurs à une «rationalisation» et à un regroupement des seuils d'effectifs en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés. La loi réduit ainsi autant que possible le nombre de seuils de 20 salariés. Ce seuil est ainsi relevé à 50 salariés s'agissant de l'obligation de mise en place d'un règlement intérieur ou pour l'assujettissement à la contribution FNAL et à la participation à l'effort de construction.

La disposition la plus emblématique de la loi en matière de seuils sociaux est sans conteste la mise en place d'un mécanisme visant à limiter les effets d'un franchissement de seuil. Désormais, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif n'aura d'incidence que si ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives ; à l'inverse, le franchissement à la baisse du seuil d'effectif produira effet dès que la baisse aura été constatée sur une année civile (article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale).

Très concrètement, l'obligation de mettre en place d'une participation aux résultats dans les entreprises ou les unités économiques et sociales employant au moins 50 salariés s'appliquera désormais à compter du premier exercice ouvert après la période des cinq années consécutives de franchissement du seuil de 50 salariés (actuellement, la condition d'effectif est remplie lorsque l'effectif

de 50 salariés a été atteint, au cours des trois derniers exercices, pendant une durée de douze mois consécutifs ou non).
Ce mécanisme de lissage ne s'applique toutefois pas, tout comme le nouveau mode de décompte des effectifs, à la mise en place d'un règlement intérieur (obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle ce seuil a été atteint) ou comité social et économique (mise en place, attribution des pouvoirs élargis prévue à l'article L. 2312-2 du Code du travail).
Ces règles nouvelles concernant les effectifs entreront en vigueur au 1er janvier 2020, sous réserve des dispositifs de lissage préexistants qui pourront continuer de s'appliquer aux entreprises en bénéficiant au 31 décembre 2019. En revanche, le dispositif de lissage des franchissements de seuils ne s'applique pas aux entreprises qui, au 1er janvier 2020, auront un effectif supérieur ou égal à un seuil et qui auront été soumises au titre de l'année 2019 aux obligations liées au franchissement de ce seuil.

2. Développement de l'épargne salariale

Depuis le 1er janvier 2019, le forfait social (20%) a été supprimé sur les primes d'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés et également sur la participation et l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne d'entreprise (PEE, PEI et PERCO) dans les entreprises de moins de 50 salariés.
L'objectif poursuivi par le Gouvernement est de développer la mise en place des dispositifs d'épargne salariale.
Dans cette perspective, la loi prévoit que chaque branche professionnelle doit ouvrir – et conclure – au plus tard le 31 décembre 2020, une négociation en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale adapté aux spécificités des entreprises employant moins de cinquante salariés au sein de la branche. Même si la rédaction prête à confusion, l'obligation qui pèse sur les branches est bien à notre sens d'ouvrir une négociation en vue de la conclure, le cas échéant par un constat de désaccord, au 31 décembre 2020. Les entreprises de la branche pourront opter pour l'application de l'accord ainsi négocié. 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 syndicale représentative dans la branche.
La loi incite également au maintien de l'accord d'intéressement en cas de transfert d'entreprise (notamment par fusion, cession, scission) en affirmant que l'accord se poursuit ou peut être renouvelé si le transfert nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel. Néanmoins, le principe demeure que l'accord cesse de produire effet si son application est rendue impossible par l'effet du transfert.
Pour le reste, les dispositifs de participation et d'intéressement sont simplifiés et harmonisés. La loi Pacte aligne ainsi le régime de l'intéressement sur celui de la participation pour plusieurs modalités : augmentation du plafond de la prime d'intéressement distribuée à un bénéficiaire de la moitié aux trois quarts du Pass, possibilité de redistribution immédiate du reliquat de la prime d'intéressement.
L'accord d'intéressement est également sécurisé en ce qui concerne le bénéfice du régime d'exonération fiscale et sociale. Désormais, la sécurisation attachée à l'absence d'observations de la Direccte dans un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord ne se limite plus aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs : les exonérations fiscales et sociales sont réputées acquises pour la durée de l'accord (trois ans). Toutefois, l'administration dispose d'un délai de deux mois supplémentaires jusqu'à la fin du 6e mois suivant le dépôt de l'accord pour formuler des demandes de modification des clauses contraires à la loi.
S'agissant des plans d'épargne d'entreprise, la loi rend autonome la mise en place d'un PERCO qui n'est donc plus conditionnée à l'existence d'un PEE afin de favoriser une épargne longue des salariés. Objectif qui rejoint la réforme en profondeur de l'épargne retraite initiée par la loi Pacte.

3. Refonte de l'épargne retraite

La loi Pacte ancre une réforme en profondeur des dispositifs d'épargne retraite avec pour objectif de simplifier et d'inciter au développement de ces dispositifs. Ce premier volet législatif doit être complété par voie d'ordonnances et décrets d'application. Il entre en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2020.
Partant du constat d'un développement limité des dispositifs d'épargne retraite, la loi entend lever les freins à ce développement qui s'expliquerait, selon l'étude d'impact, par la diversité des dispositifs existants et la portabilité trop limitée de ces produits.
Première action législative à cette fin : créer un socle commun applicable aux différents dispositifs d'épargne retraite, qu'ils soient individuels (PERP, Madelin) ou collectifs (plan d'épargne retraite d'entreprise, PERCO, article 83). Est ainsi créé un nouveau chapitre dans le Code monétaire et financier consacré aux «plans d'épargne retraite» (PER). Des règles spécifiques aux PER individuels et collectifs feront l'objet d'une ordonnance du Gouvernement dans un délai de 12 mois à compter de la publication de la loi.
Le socle commun harmonise les règles applicables concernant :
– les modalités de financement (versements volontaires, sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement éventuel de l'employeur aux plans d'épargne, des droits inscrits au compte épargne-temps, versements obligatoires du salarié ou de l'employeur),
– les options de sortie (en capital ou en rente, sauf pour les droits issus des versements obligatoires dans des plans à adhésion obligatoire délivrés sous forme d'une rente viagère),
– les modalités de gestion (gestion pilotée par défaut),
– les cas de déblocage anticipé (décès du conjoint ou partenaire lié par un Pacs, invalidité de 2e ou 3e catégorie du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou partenaire, situation de surendettement, expiration des droits à chômage, cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire, acquisition d'une résidence principale sauf, dans ce dernier cas, pour les droits issus des versements obligatoires dans des plans à adhésion obligatoire).
La loi, sur la base de cette harmonisation, introduit un principe de transférabilité des droits individuels vers tout autre plan d'épargne retraite.
Enfin, la loi étend le taux réduit du forfait social à 16% pour les versements de certaines sommes sur un plan d'épargne retraite d'entreprise répondant à certaines conditions : gestion pilotée par défaut et épargne investie pour au moins 10% dans un PEA-PME (PEA destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire). ■