

LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES DE LA LOI PACTE

(LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises)

L'ensemble des obligations concernant les nouvelles règles en matière de participation, d'intéressement et d'épargne salariale ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés. Nous nous permettrons néanmoins de vous présenter par de multiples tableaux l'ensemble des dispositifs existants avec le nouveau dispositif que les entreprises peuvent mettre en place volontairement.

Synthèse des modifications :

Seuils d'effectifs impactés par la loi PACTE au 1 ^{er} janvier 2020	Nouveau seuil	Application du décompte de l'effectif « sécurité sociale » (CSS, art.L130, I)	Application du « gel » sur 5 ans de l'effet de seuil (CSS, art. L130, II)
Charges sociales (cotisations, contributions, participation)			
Contribution formation : montant de 0,55% (C.trav. art.6331-1, A)	Inchangé (11 salariés)	Oui (nouveau)	Oui
Droit à l'exonération de cotisations dans les zones ZRR (CSS, art.L 241-19, II)	< 50 salariés (≤ 50 avant le 1 ^{er} janvier 2020)	Oui (inchangé)	Oui
Obligations RH			
Heures supplémentaires hors contingent : contrepartie obligatoire en repos de 100 % (C .trav., art. L.3121-28 et L.3121-33)	Inchangé (> 20 salariés)	Oui (nouveau)	Oui

Entrée en vigueur :

Les nouvelles règles sur les seuils d'effectif entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Les seuils modifiés :

La loi Pacte relève de 20 à 50 salariés le seuil à partir duquel :

- Un règlement intérieur au sein de chaque entreprise ou établissement doit être établi ;

- Le taux de la contribution Fnal (Fonds national de l'aide au logement) passe du taux réduit de 0,10% au taux plein de 0,50% ;
- La participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC) est due (CCH. Art. L. 313-1).

La référence au seuil de 20 salariés reste applicable pour le bénéfice de la déduction patronale sur les heures supplémentaires au-delà du contingent annuel pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Tableau récapitulatif des seuils d'effectif modifiés :

Seuils d'effectif applicables	Avant le 1 ^{er} janvier 2020	Au 1 ^{er} janvier 2020
<i>Cotisations et contributions</i>		
Contribution Fnal passage du taux réduit de 0,10% au taux plein de 0,50% (CSS, art. L.834-1) (art.11)	≥ 20 salariés	≥ 50 salariés
Participation à l'effort de construction (CCH art. L. 313-1) (art.11)	≥ 20 salariés	≥ 50 salariés
<i>Droit du travail</i>		
Obligation d'établir un règlement intérieur dans l'entreprise ou l'établissement (C. trav. Art. L. 1311-2) (art.11)	≥ 20 salariés	≥ 50 salariés
Obligation d'ouvrir un compte bancaire pour attribuer des titres restaurant (C. trav. Art. L. 262-2) (art.11, VI, 6°)	≥ 25 salariés	> 0

Tableau récapitulatif des nouveaux seuils :

Nature de l'obligation	Nouveaux seuils soumis à la règle de calcul de l'effectif de la Sécurité Sociale à compter du 1 ^{er} janvier 2020
Heures supplémentaires hors contingent	Contrepartie obligatoire en repos due en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires : valeur minimale de 100% dans les entreprises de plus de 20 salariés (50% en deçà) (C. trav. Art. L. 3121-28 et L. 3121633)
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : assujettissement	Obligation d'emploi de travailleurs handicapés applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés (C. trav. Art. L. 5212-2)
CPF de transition professionnelle	Rémunération versée directement par l'employeur au salarié en CPF de transition professionnelle avant remboursement au CPIR dans les entreprises de moins de 50 salariés,

	paiement direct par le CPIR au-delà (C. trav. Art. L.6323-17-5)
Contribution formation	Montant de la contribution formation différent selon que l'effectif excède ou non 11 salariés : 0,55% pour les moins de 11 et 1% au-delà (C. trav. Art. 6331-1, A)
OPCO : prise en charge du plan de développement de compétences	Prise en charge du financement du plan de développement des compétences par les OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav. Art. L. 6332, A)
Attestation Pôle emploi	Obligation de transmission dématérialisée dans les entreprises d'au moins 10 salariés (C. trav. Art. R. 12311-9 et L. 1231-7). Ce seuil pourrait être relevé à 11 salariés dans un but de rationalisation des seuils.

Maintien transitoire des dispositifs de gel des effets de seuil

Nature de l'obligation	Dispositifs d'atténuation des effets de seuil applicables jusqu'au 31 décembre 2019 (maintenus après cette date pour les entreprises bénéficiaires au 31 décembre 2019)
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	L'entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de 3 ans (C. trav. Art. L.5212-4).
Versement de transport	Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent 11 salariés sont dispensés pendant 3 ans du paiement du versement transport. Le montant du versement est réduit de 75%, 50% et de 25%, respectivement chacune des 3 années suivant la dernière année de dispense (CGCT, art. L. 2333-64 et L. 2631-2).
Contribution Fnal	Le taux réduit de la contribution Fnal continue de s'appliquer pendant 3 ans aux employeurs qui ont franchi de seuil de 20 salariés au titre des années 2016, 2017 ou 2018. Ce taux réduit continue de s'appliquer aux entreprises comptant au moins 50 salariés au 31 décembre 2019 et bénéficiaires de ce taux réduit à la même date.
Participation à l'effort de construction	Une dispense pendant 3 ans du versement de la participation à la construction s'applique aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent l'effectif de 20 salariés. Le montant de ce versement est réduit respectivement de 75%, 50% et 25% les 1 ^e , 2 ^e et 3 ^e

	années suivant la dernière année de dispense (CCH, art. L. 313-2).
Déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires (entreprises < 20)	La déduction forfaitaire des cotisations patronales continue de s'appliquer pendant 3 ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés (CSS, art. L. 241-18, V bis).
Exonération du forfait social sur le financement des prestations complémentaires de prévoyance	Les employeurs de moins de 11 salariés bénéficient de l'exonération du forfait social sur le financement des prestations complémentaires de prévoyance. Cette exonération continue de s'appliquer pendant 3 ans aux employeurs qui ont atteint ou dépassé au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés (CSS, art. L. 137-15, al.10).
Taux de contribution à la formation professionnelle de 0,55%	Le maintien pendant 3 années (l'année en cours et les 2 années suivantes) du taux de contribution à la formation professionnelle de 0,55% est prévu lorsque l'employeur, en raison de l'accroissement de son effectif, atteint ou dépasse au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés. Il reste soumis, pour cette année et les deux années suivantes, à l'obligation de financement prévue à l'article L. 6331-1 (C. trav. Art. L. 6331-7).

Seuils d'effectifs concernés par la nouvelle règle d'atténuation des effets de seuils :

Seuils d'effectif	Délai d'application des effets du franchissement du seuil avant le 1^{er} janvier 2020	Durée du « gel » de l'effet de seuil au 1^{er} janvier 2020
<i>Cotisations et contributions bénéficiant déjà d'un dispositif d'atténuation</i>		
Déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires (entreprises < 20) (CSS, art. L. 241-18, V bis)	3 ans	5 ans (sauf si application du dispositif transitoire)
Exonération du forfait social sur le financement des prestations complémentaires de prévoyance (entreprises de moins de 11 salariés (CSS, art. L. 137-15, al. 10)	3 ans	5 ans (sauf si application du dispositif transitoire)
Contribution formation : montant de la contribution formation à 0,55% si l'effectif est de moins de 11 salariés	3 ans	5 ans

(C. trav. Art. L. 6331-1, A) (C. trav. Art. L. 6331-7)		
Versement de transport à compter de 11 salariés (CGCT, art. L. 2333-64 et L. 2531-2)	3 ans et lissage pendant 3ans	5 ans (sauf si application du dispositif transitoire)
Règlement intérieur : obligation d'établissement à compter de 50 salariés (20 avant le 01/01/2020) (C. trav. Art. L. 1311-2)	Immédiat	1 an (règle identique à celle du CSE)
Heures supplémentaires hors contingent : contrepartie obligatoire en repos de 100% dans les entreprises de plus de 20 salariés (50% en deçà) (C. trav. Art. L. 3121-28 et L. 3121-33)	Immédiat	5 ans
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : assujettissement des entreprises de plus de 20 salariés (C. trav. Art. L. 5212-4)	3 ans	5 ans
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : cas de la création d'une entreprise avec plus de 20 salariés (C. trav. Art. L. 5212-4 et L. art. 11, IX, 11°)	3 ans	5 ans
CPF : abondement-sanction pour non respect de l'obligation d'entretien professionnel ou de formation dans les entreprises d'au moins 50 salariés (C. trav. Art. L. 6316-1 et L. 6323-13)	Immédiat	5 ans
OPCO : financement du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav. Art. L. 6331, A)	Immédiat	Immédiat
Attestation Pôle emploi : obligation de transmission dématérialisée dans les entreprises d'au moins 10 salariés (C. trav. Art. R. 1231-9 et L. 1231-7)	Immédiat	5 ans

Tableau récapitulatif des mesures impactant l'intéressement :

Le nouvel article L 130-1 du code de la SS redéfinit les modes de calcul de l'effectif salarié et les mécanismes d'atténuation des franchissements de seuil, à partir du 1^{er} janvier 2020.

Mesures (1)	Entrée en vigueur	Modalité d'application
Contrôle de légalité par la Direccte	Accord déposé à compter du 24 mai 2019	Circulaire interministérielle en attente
Ouverture du dispositif d'intéressement de projet aux projets internes de l'entreprise	24 mai 2019	Nécessité d'un avenant à l'accord d'intéressement
Modification de la situation juridique de l'employeur nécessitant la mise en place de nouvelles IRP : maintien de l'accord d'intéressement jusqu'au terme ou renouvellement de l'accord possible	24 mai 2019	-
Formule de calcul pouvant être complétée par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise	24 mai 2019	Nécessité d'un avenant à l'accord d'intéressement
Relèvement du plafond individuel de versement aux 3/4 du Pass	24 mai 2019	Circulaire interministérielle en attente
Distribution du reliquat de l'intéressement	24 mai 2019	Nécessité d'un avenant à l'accord d'intéressement
Négociation d'un accord d'intéressement de branche	31 décembre 2020	Accord de branche
Rappel : le forfait social sur l'intéressement est supprimé pour les entreprises de moins de 250 salariés (mesure issue de la LFSS 2019)	1 ^{er} janvier 2019	Calcul de l'effectif salarié au niveau de l'entreprise (même si l'entreprise appartient à un groupe). Applicable à tous les accords quelle que soit leur date de conclusion
(1) Rappel : suppression du forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés (mesure issue de la LFSS 2019).		

Tableau récapitulatif des mesures impactant le PEE/PEI :

Mesures	Entrée en vigueur	Modalité d'application
Baisse de forfait social à 10% sur l'abondement patronal classique lié à l'actionnariat salarié	1 ^{er} janvier 2020	Calcul de l'effectif salarié au niveau de l'entreprise (même si l'employeur appartient à un groupe). Applicable à tous les accords quelle que soit leur date de conclusion. Applicable à tous les abondements patronaux versés pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou l'entreprise liée, à l'exclusion des abondements patronaux prévus à l'article L. 3332-11, al. 3 du code du travail. Applicable quelle que soit la nature de la somme abondée.
Calcul de l'effectif salarié et mécanisme d'atténuation des franchissements de seuil selon les modalités prévues par le nouvel article L. 130-1 du code de la sécurité sociale	1 ^{er} janvier 2020	Décret applicable à paraître
Aide à la décision pour les choix de placement à prévoir dans le règlement PEE	Règlement conclu ou renouvelé à compter du 24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	-
Création d'un relevé annuel de situation à remettre au salarié par l'organisme teneur de comptes	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	Décret applicable à paraître
Possibilité d'un « abondement » patronal unilatéral pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise liée	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	Décret applicable à paraître et avenant au règlement PEE
Affectation au PEE des sommes issues du contrat de	24 mai 2019	Décret d'application à paraître et conclusion d'un accord de

partage de valeur entre actionnaires et salariés		partage
Assouplissement des règles applicables au FCPE de reprise d'entreprise	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	-
Augmentation du taux de décote maximale sur les titres acquis par l'adhérent au PEE dans le cadre d'une augmentation de capital réservée	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	-
Possibilité de transfert d'un PEE en cas de restructuration	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	-
Augmentation du taux de décote maximale sur les titres acquis par l'adhérent au PEE dans le cadre d'une augmentation de capital réservée	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	-
Possibilité de transfert d'un PEE en cas de restructuration	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	-
Eligibilité des parts sociales de sociétés coopératives à l'actif des FCPE et des fonds d'actionnariat salarié	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	-
Absence de délai de blocage des sommes investies dans un PEE en cas d'achat de parts d'entreprise	24 mai 2019 (lendemain de la publication de la loi)	-
Négociation d'un règlement PEI de branche	31 décembre 2020	Accord de branche
Rappel : le forfait social sur l'abondement patronal pour les entreprises de moins de 50 salariés est supprimé depuis le 1 ^{er} janvier 2019 (mesure issue de la LFSS 2019)		

Tableau récapitulatif des mesures impactant le Perco :

Mesures (1)	Entrée en vigueur
Suppression de l'obligation de disposer d'un PEE pour mettre en place un Perco	24 mai 2019
Calcul de l'effectif salarié et mécanisme d'atténuation des franchissements de seuil selon les modalités prévues par le nouvel article L 130-1 du code de la sécurité sociale	1 ^{er} janvier 2020 (décret en attente)
Plafonnement des frais de gestion du Perco pour les salariés ayant quitté l'entreprise	A compter de l'entrée en vigueur du décret

Réforme de l'assurance retraite dont le Perco fait partie	1 ^{er} janvier 2020 au plus tard (ordonnances et décrets en attente)
Maintien temporaire (3 ans) du forfait social à 16% pour les Perco + au pourcentage de titres éligibles au PEA-PME de 7%	1 ^{er} janvier 2020 au plus tard (ordonnances et décrets en attente)
(1) A noter que depuis le 1 ^{er} janvier 2019, le forfait social est supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés (LFSS 2019)	

Epargne retraite :

Dispositif	Régime « article 82 du CGI »	Contrat « loi Madelin » (C. assurances)	PERP (C. assurances, art. L. 144-1))	Perco (C. trav. Art. L. 3334-1 et s.)
Principales caractéristiques	Cadre collectif Obligatoire Cotisations définies à droits certains	Cadre individuel Facultatif Cotisations définies	Cadre individuel Facultatif Cotisations libres	Cadre collectif Facultatif Cotisations libres
Commercialisation	Assureurs, mutuelles, institutions de prévoyance			Sociétés de gestion d'actifs
Déblocage	Blocage jusqu'à la retraite sauf en cas de : - chômage de longue durée - cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire - invalidité ne permettant plus d'exercer une activité professionnelle - décès du partenaire pacsé ou du conjoint - surendettement			Blocage jusqu'à la retraite sauf : - invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé - décès du titulaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé - surendettement - chômage de longue durée
Dénouement	Sortie en rente		Sortie en rentes en principe mais possible en capital à 100% si primo-accession à la propriété au moment du départ à la retraite, ou à	Sortie en rente ou en capital

			20% dans les autres cas	
Transférabilité	Vers un autre contrat de type « article 83 » ou un PERP	Vers un autre contrat de type Madelin ou « article 83 » ou un PERP	Limitée à un autre PERP	Limitée à un autre Perco
Abondement de l'employeur	Obligatoire	Sans objet	Sans objet	Facultatif
Fiscalité à l'entrée (IR/IS)	Salarié : exonération d'IR plafonnée	Cotisations déductibles du bénéfice imposable, sous plafond	Cotisations déductibles de l'IR, sous plafond	Salarié : versements volontaires non déductibles pour le calcul de l'IR, sauf intéressement ou participation
	Employeur : versements non imposables à l'IS	Sans objet	Sans objet	Employeur : abondement déductible en tant que charge
Fiscalité à la sortie (IR/IS)	IR après abattement de 10%	IR après abattement de 10%	Rente : IR après abattement de 10% Capital : prélèvement forfaitaire libératoire au taux de 7,5% après abattement de 10%	Rente : régime des rentes viagères à titre onéreux Capital : exonération d'IR
Prélèvement sociaux et forfait social à l'entrée	Salarié : CSG et CRDS Employeur : forfait social	Sans objet	Sans objet	Salarié : CSG et CRDS Employeur : forfait social
Prélèvement sociaux et forfait social à la sortie	CSG, CRDS, cotisation maladie et contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA)			CSG et CRDS sur les produits et revenus des sommes investies

Après les vendanges, des banques et assurances viendront soit en conseil d'administration soit en commission des directeurs présenter les produits qu'ils développent.