

TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

Travail et gestion des ressources humaines

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DU TRAVAIL

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Direction générale du travail

Bureau RT3

Direction générale du Trésor

Bureau Polsoc4 et Finent1

Direction de la sécurité sociale

Bureau 5B

Instruction interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019 relative à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 sur la croissance et la transformation des entreprises et au décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié

NOR : MTRT1935338J

Date d'application : immédiate.

Catégorie : interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

Résumé : le document ci-joint apporte des précisions, sous la forme de « questions - réponses », sur les modifications introduites en matière d'épargne salariale par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises. Il précise l'harmonisation entre intéressement et participation, les nouvelles règles d'assujettissement à la participation et d'abandon en matière d'actionnariat salarié.

Mention Outre-mer : le texte s'applique en l'état dans ces territoires.

Mots clés : épargne salariale – intéressement – participation – plan d'épargne d'entreprise – PEE – plan d'épargne pour la retraite collectif – PERCO – forfait social – seuil d'effectif.

Références :

Articles 155 à 168 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ;

Décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

Annexe :

« Questions-réponses » relatif aux modifications introduites par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale et le décret n° 2019-862 du 20 août 2019.

La ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'économie et des finances, la ministre du travail et le ministre de l'action et des comptes publics à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Monsieur le directeur de la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole.

Le Gouvernement a souhaité engager une réforme en profondeur de l'épargne salariale dans le cadre de la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des Entreprises), avec pour objectifs d'une part de « faire grandir les entreprises pour qu'elles créent plus d'emplois » et d'autre part, de « redéfinir la place de l'entreprise dans la société afin de mieux associer les salariés ». Cette réforme poursuit une dynamique déjà engagée à travers la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019, qui a supprimé le forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés et sur l'ensemble des sommes versées (intéressement, participation et abondements de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La loi se découpe en trois volets pour « des entreprises libérées, des entreprises plus innovantes, des entreprises plus justes ». Les apports de la loi PACTE en matière d'intéressement, de participation et d'épargne salariale se trouvent dans le chapitre III intitulé « Des entreprises plus justes », section 1 : « Mieux partager la valeur ».

Parmi les principales mesures que comporte la loi, figurent la hausse du plafond de versement pour les primes d'intéressement attribuées à chaque salarié, la sécurisation des accords d'intéressement en cas de modification juridique de l'entreprise et lors du dépôt de l'accord à la DIRECCTE, la facilitation des accords d'intéressement de projet, l'encouragement à l'actionnariat salarié au moyen d'un abondement unilatéral de l'employeur et d'une décote renforcée pour les titres proposés aux salariés. La loi institue également une obligation de négocier au niveau de chaque branche d'activité, avant le 31 décembre 2020, des accords d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne interentreprises adaptés aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces mesures sont explicitées dans le « questions-réponses » annexé. Ce document présente également les conséquences, sur l'assujettissement à la participation, des nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement des seuils.

Enfin, sont également détaillées les dispositions figurant dans le décret du 20 août 2019 d'application de la loi PACTE concernant l'épargne salariale. Ce décret, en son article premier, précise, conformément à l'article 162 de la loi, les modalités de versement des abondements unilatéraux de l'employeur, et, en application de l'article 161, les mentions devant figurer au sein du relevé annuel de situation de compte reçu annuellement par chaque salarié bénéficiant d'un plan d'épargne salariale. Il fixe, conformément à l'article 155, le plafonnement des frais de gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) pour les salariés ayant quitté l'entreprise. Son article 2 référence les critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises pouvant être intégrés à la négociation de branche sur l'intéressement.

Les services sont invités à faire remonter aux bureaux en charge de l'épargne salariale toute autre question sur les nouvelles dispositions légales et réglementaires et pourront notamment utiliser la boîte électronique : dgt.rt3@travail.gouv.fr. Cette boîte électronique est gérée par la Direction générale du travail qui relaiera les messages, en tant que de besoin, aux directions concernées.

Pour la ministre
et par délégation :
*Le directeur général
du travail,*
Y. STRUILLLOU

Pour le ministre
et par délégation :
*La directrice générale
du trésor,*
O. RENAUD-BASSO

Pour les ministres
et par délégation :
*La directrice de la
sécurité sociale,*
M. LIGNOT-LELOUP

ANNEXE

LOI N° 2019-486 DU 22 MAI 2019 RELATIVE À LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES DÉCRET N° 2019-862 DU 20 AOÛT 2019 PORTANT APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 22 MAI 2019 EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE ET D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

<p>I. -La participation</p> <p>Les nouvelles règles d'assujettissement (articles 11 et 155 de la loi)</p>	<p>L'objet de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale créé par l'article 11 est de simplifier et harmoniser les modes de calcul des effectifs entre les différentes législations, en reprenant les principales caractéristiques de celui actuellement prévu à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Avant la loi PACTE, plusieurs modes de calcul de l'effectif salarié différents étaient prévus par les législations (notamment code du travail, code général des impôts, code de la sécurité sociale et code du commerce). Les différences entre les modes de calcul tenaient à la période ou à la date de référence sur laquelle l'effectif était calculé, aux effectifs pris en compte, ou à l'entité au niveau de laquelle est apprécié l'effectif (entreprise, établissement ou unité économique et sociale).</p> <p>Ainsi, l'atteinte d'un seuil d'effectif pouvait être complexe à apprécier au vu des règles applicables selon la législation concernée. Aux fins de simplification de la vie des entreprises, la loi PACTE a harmonisé le mode de décompte des effectifs.</p> <p>L'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, à l'harmonisation du mode de décompte des effectifs. Il s'agit désormais de l'effectif salarié annuel de l'employeur, correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. L'objectif est ici de permettre le calcul de cet effectif à partir des données fournies par les employeurs dans la déclaration sociale nominative (DSN), déclaration dématérialisée adressée mensuellement par les employeurs aux organismes et administrations pour leur transmettre l'ensemble des informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés ; - d'autre part, à l'introduction d'une règle selon laquelle le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives. Cette règle s'applique à nouveau lorsque les effectifs de l'entreprise sont repassés pendant une année civile en-dessous de ce seuil. <p>S'agissant de l'assujettissement à la participation, afin de déterminer si l'effectif de 50 salariés est atteint, il convient de considérer que :</p> <p>1°) Les effectifs à prendre en compte pour le franchissement du seuil ne sont plus calculés selon les règles définies aux articles L.1111-2 et L.1111-3 du code du travail, mais selon celles prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>2°) L'entreprise sera assujettie non plus à partir du moment où elle a franchi le seuil de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices (ancien article L. 3322-2 du code du travail), mais à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles après le franchissement du seuil de 50 salariés.</p> <p>L'article 11 (créant l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale) sur l'harmonisation des calculs d'effectifs, et la durée de 5 ans pendant laquelle ce franchissement doit être constaté avant assujettissement, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Les nouvelles règles d'assujettissement à la participation, qui sont conditionnées à l'entrée en vigueur de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, s'appliqueront donc à compter du 1^{er} janvier 2020.</p>
<p>1. Quelles sont les nouvelles conditions d'assujettissement à la participation ?</p>	
<p>2. A compter de quelle date les nouvelles conditions d'assujettissement à la participation s'appliquent-elles ?</p>	

<p>3. Concrètement, comment l'assujettissement s'appliquera-t-il sur 2018 ? Sur 2019 ? Sur 2020 ?</p>	<p>Avant le 1^{er} janvier 2020 (par exemple en 2019 pour un exercice conforme à l'année civile qui va du 1^{er} janvier au 31 décembre), les anciennes règles de franchissement du seuil restent applicables (« les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, garantissent le droit de leurs salariés à participer au titre du troisième exercice »).</p> <p>Une entreprise qui a employé au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019 est dans l'obligation de mettre en place un dispositif de participation pour ses salariés au titre de l'année 2019, et à partir du 1^{er} janvier 2020 pour conclure un accord à ce sujet (l'accord de participation doit en effet être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés).</p> <p>A partir du 1^{er} janvier 2020, les nouvelles règles de franchissement du seuil d'assujettissement à la participation seront applicables : l'effectif d'une entreprise correspond à la moyenne des effectifs mensuels de l'année civile précédente. Ainsi, l'effectif 2020 d'une entreprise est la moyenne des effectifs pour chaque mois de l'année 2019.</p> <p>Une entreprise pourra donc franchir le seuil de 50 salariés au titre de l'année 2020 sur la base de la moyenne des effectifs des douze mois de 2019, alors qu'elle n'était pas assujettie au titre de 2019 en considérant les anciennes règles. En cas de franchissement du seuil au titre de 2020, la durée de 5 ans pendant laquelle ce franchissement doit être constaté avant assujettissement, prévu au II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, s'appliquera de plein droit. Le franchissement à la hausse du seuil prendra donc effet lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives. L'entreprise ne sera tenue de mettre en place un accord de participation qu'au titre du premier exercice ouvert postérieurement à cette période (alinéa 3 de l'article L. 3322-1 du code du travail). Ainsi, pour cet exemple, l'entreprise qui constate, au 1^{er} janvier 2020, qu'elle a atteint pour la première fois le seuil de 50 salariés (et dans l'hypothèse où elle ne franchit pas le seuil à la baisse dans l'intervalle) sera tenue de mettre en place un dispositif de participation pour ses salariés au titre de l'année 2025 et aura au plus tard jusqu'au 31 décembre 2026 pour conclure cet accord.</p> <p>D'une façon générale, à partir de l'exercice 2020 et pour les exercices suivants, lorsque l'effectif d'une entreprise atteint ou dépasse 50 salariés une année donnée N sur la base des données de l'année précédente (année N-1) et les 4 années consécutives suivantes (N+1, N+2, N+3, N+4), le seuil n'est considéré comme franchi qu'à compter de la 5^e année (N+4). L'entreprise sera donc effectivement soumise à la participation au titre de l'année N+5, et aura jusqu'à la fin de l'année N+6 pour conclure un accord de participation.</p>
<p>4. Comment apprécier le seuil d'assujettissement dans les entreprises ayant un exercice fiscal décalé par rapport à l'année civile ?</p>	<p>Les effectifs sont constatés au 1^{er} janvier de l'année N, en considérant la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente N-1, quel que soit l'exercice fiscal de l'entreprise, servant de base au calcul de la participation. Si l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés en année N (sur la base d'un calcul en N-1), l'obligation de mise en place de la participation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives.</p> <p>Par exemple, une entreprise dont l'exercice fiscal court du 1^{er} juillet au 30 juin, sera tenue de mettre en place un accord de participation au titre de l'exercice ouvert postérieurement au 1^{er} janvier de l'année N+5, soit, dans cet exemple, celui courant du 1^{er} juillet N+5 au 30 juin N+6. L'accord de participation pourra être conclu jusqu'au 30 juin de l'année N+7.</p>
<p>5. Les entreprises assujetties à la participation au titre des exercices antérieurs au 1^{er} janvier 2020 pourront-elles bénéficier de la nouvelle règle de franchissement de seuil à la hausse introduite par la loi PACTE ?</p>	<p>Le 1^o du XIII de l'article 11 de la loi PACTE précise que le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas lorsque l'effectif de l'entreprise est, au 1^{er} janvier 2020, supérieur ou égal à un seuil et que cette entreprise était déjà soumise au titre de l'année 2019 à des dispositions applicables du fait de l'atteinte ou du dépassement de ce seuil.</p> <p>En conséquence, dès lors qu'une entreprise était déjà assujettie à la participation antérieurement au 1^{er} janvier 2020, elle ne peut pas se prévaloir des nouvelles dispositions relatives au franchissement de seuil d'effectif à la hausse (effectif supérieur ou égal à 50 salariés pendant 5 années civiles consécutives) instituées par le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p>

<p>6. Comment les nouvelles règles d'assujettissement à la participation se coordonnent-elles avec les dispositions de l'article L. 3322-3 du code du travail permettant de repousser l'assujettissement à la participation lorsque l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement ?</p>	<p>Cet article précise que lorsque l'effectif d'une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement atteint ou excède le seuil de cinquante salariés, les obligations relatives aux nouvelles règles d'assujettissement à la participation ne s'appliquent qu'à compter du troisième exercice clos après le franchissement de ce seuil, si l'accord d'intéressement est appliqué sans discontinuité pendant cette période.</p> <p>Ainsi, lorsque l'entreprise a un effectif égal ou supérieur à 50 salariés en 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024, mais que l'exercice 2025 est couvert par un accord d'intéressement, conclu avant 2020 et renouvelé sans discontinuité (date à laquelle l'entreprise en est venue à employer au moins 50 salariés), l'entreprise bénéficie en plus du délai du II de L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'assujettissement à la participation peut donc être décalé de 8 ans au total.</p> <p>Dans le présent exemple, l'entreprise sera effectivement soumise à la participation au titre de l'exercice 2028.</p> <p>D'une façon générale, lorsque l'entreprise a atteint pour la première fois un effectif de 50 salariés et qu'elle est déjà couverte par un accord d'intéressement à ce moment-là, alors s'ouvre un délai de 5 années civiles auquel s'ajoutent 3 exercices clos pour la mise en place de la participation.</p>
<p>7. Une fois atteint ou dépassé l'effectif de 50 salariés, une entreprise bénéficie-t-elle toujours de l'exonération du forfait social pendant la période de cinq ans qui précède son assujettissement à la participation ?</p>	<p>OUI. L'exonération de forfait social prévue à l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale s'applique pendant cette période de 5 ans au cours de laquelle l'entreprise n'est pas obligatoirement assujettie à la participation. Ainsi, durant cette période, l'entreprise qui a choisi de mettre en place volontairement de la participation, continue de bénéficier de l'exonération de forfait social. Le forfait social sera dû à partir du premier exercice d'assujettissement à la participation à l'issue de la période de 5 ans.</p>
<p>8. Les entreprises qui bénéficiaient du forfait social au taux de 8% sur les sommes issues de la participation ou de l'intéressement en application de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale, dans sa version en vigueur au 31 décembre 2018, et qui franchissent le seuil de 50 salariés avant le 1^{er} janvier 2020 continuent-elles de bénéficier du taux de 8% ?</p>	<p>OUI. Une entreprise qui bénéficiait du taux de 8 % en application de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale dans sa version en vigueur au 31 décembre 2018 et aurait été assujettie au taux de 20 % en 2019 au regard des nouvelles dispositions des articles L. 137-15 et L. 137-16 du code de la sécurité sociale continuera néanmoins de bénéficier du taux de 8 % jusqu'au terme de la période de 6 ans. Ces dispositions sont applicables pour la participation et l'intéressement.</p> <p>Par exemple, une entreprise a mis volontairement en place un accord de participation au titre de l'année 2017 et bénéficiait à ce titre du taux réduit de 8 %.</p> <p>Au regard des anciennes dispositions de l'article L. 3322-2 (« les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise au titre du troisième exercice »), cette entreprise est dans l'obligation de mettre en place de la participation au titre de l'exercice 2019. Les sommes issues de la participation seront assujetties au taux de 8 % jusqu'au terme de la période de 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2023.</p> <p>Pour les entreprises qui n'ont pas franchi le seuil de 50 salariés ou qui franchissent le seuil à la baisse durant la période de 6 ans, l'exonération de forfait social est immédiate.</p> <p>A partir du 1^{er} janvier 2020, les règles définies à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale sont applicables. Ainsi, une entreprise qui franchit le seuil de 50 salariés à partir de cette date bénéficiera de la règle du franchissement du seuil en 5 ans prévue à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p>
<p>9. Outre l'assujettissement à la participation, d'autres seuils relatifs à la l'épargne salariale sont-ils concernés par cette évolution des règles de calcul des effectifs ?</p>	<p>OUI. C'est le cas du seuil de 250 salariés en deçà duquel le chef d'entreprise peut bénéficier des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et plans d'épargne salariale, ainsi que la participation sous conditions).</p> <p>Ainsi, l'article 11 de la loi PACTE a supprimé la référence aux termes « effectif habituel » dans les articles L. 3312-3, L. 3324-2 et L. 3332-2 du code du travail (les mots : « dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés » sont remplacés par les mots : « employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés »).</p> <p>Cette modification permet d'assurer la cohérence avec l'effectif défini à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. En effet, cela signifie que les effectifs ne sont plus calculés en prenant en compte 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, mais en faisant la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des 12 derniers mois de l'année civile précédente.</p>

<p>10. Dans quelles conditions le chef d'entreprise peut-il bénéficier de l'intéressement, des plans d'épargne salariale et de la participation ?</p>	<p>Les chefs d'entreprise peuvent bénéficier de l'intéressement, des plans d'épargne salariale et de la participation sous réserve que leur entreprise puisse satisfaire l'une des hypothèses suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir du 1^{er} janvier 2020, les articles L. 3312-3 et L. 3332-2 du code du travail prévoient que les mandataires sociaux pourront bénéficier de l'intéressement et des plans d'épargne salariale dès lors qu'une entreprise aura employé au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, et qu'elle n'aura pas dépassé le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives. - Cette règle est également applicable pour la participation volontaire (entreprise de moins de 50 salariés) - Cette règle est également applicable pour la participation dérogatoire, c'est-à-dire lorsque l'entreprise a conclu un accord retenant une formule dérogatoire à la formule légale dans les entreprises de 50 à 250 salariés (article L. 3324-2 CT). Dans ce cas, les mandataires sociaux ne peuvent bénéficier que des droits issus de la fraction qui excède le montant versé en application de la formule légale.
<p>La suppression des comptes courants bloqués (CCB) dans les nouveaux accords de participation (article 155 de la loi)</p>	
<p>11. Un accord de participation peut-il dorénavant prévoir des comptes courants bloqués pour gérer la participation des salariés ?</p>	<p>NON, aucun nouvel accord de participation ne peut prévoir des comptes courants bloqués pour gérer la participation. La seule possibilité de gestion des sommes issues de la participation est de les investir dans un ou plusieurs plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), conformément aux clauses de l'accord de participation.</p> <p>Cette mesure a pour objet d'éviter la perte des droits à participation des salariés en cas de difficultés économiques de l'entreprise.</p>
<p>12. Quelles sont les exceptions à la nouvelle règle ?</p>	<p>Les droits à participation des salariés ne peuvent plus être affectés à des comptes courants bloqués sauf pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les sociétés coopératives ; - les sociétés pour lesquelles il a été fait application du régime d'autorité.
<p>13. A quels accords s'appliquent cette nouvelle règle ?</p>	<p>Cette règle s'applique à tout accord conclu à compter de la publication de la loi PACTE, c'est-à-dire après le 22 mai 2019, qu'il résulte de l'atteinte du seuil d'assujettissement, de la dénonciation d'un accord précédent ou de l'arrivée à échéance d'un accord à durée déterminée.</p>
<p>14. Les anciens accords sont-ils remis en cause ?</p>	<p>NON, les accords signés avant la publication de la loi PACTE, c'est-à-dire avant le 22 mai 2019 peuvent continuer à s'appliquer sans changement, conformément aux dispositions du VI de l'article 155. L'ensemble des dispositions législatives et réglementaires régissant les comptes courants bloqués, dans leur rédaction antérieure à la loi PACTE, continuent à s'appliquer aux anciens accords.</p>
<p>15. Faut-il conclure un avenant pour modifier les anciens accords ?</p>	<p>NON. Les accords en cours, qu'ils retiennent ou pas les comptes courants bloqués comme modalité de gestion de la participation, se poursuivent sans changement.</p>
<p>16. Que se passe-t-il lorsque qu'un accord de groupe de participation a retenu conjointement un plan d'épargne de groupe (PEG) et des CCB au niveau de chacune des entreprises adhérentes ?</p>	<p>La loi PACTE ne change rien pour les entreprises adhérentes à l'accord de participation de groupe au moment de la publication de la loi, ni pour leurs salariés. Ceux-ci peuvent continuer à verser leur quote-part de participation, soit au sein du PEG, soit dans les CCB gérés au niveau de chacune des entreprises.</p> <p>Par contre, aucun CCB ne pouvant dorénavant être institué dans une entreprise (sauf régime d'autorité), les entreprises adhérent à un tel accord de groupe postérieurement à la publication de la loi PACTE ne peuvent avoir accès qu'au PEG. Dès lors, leurs salariés ne peuvent investir leur participation qu'au sein de ce plan, sans accès possible à un CCB.</p>

Le nouveau plafond individuel (article 158 de la loi)	
17. Quel est le nouveau plafond s'appliquant à la répartition de la réserve spéciale de participation ?	<p>Le salaire individuel pris en compte pour la répartition de la réserve spéciale de participation proportionnelle aux salaires ne pourra pas dépasser 3 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (3 PASS, soit à titre indicatif 121 572 € en 2019) contre 4 PASS auparavant.</p> <p>Ce plafond ne s'applique donc pas directement à la somme répartie, mais limite le salaire individuel de référence. L'objectif de cet abaissement est de lisser davantage l'incidence des écarts de rémunération en cas de répartition proportionnelle aux salaires et d'aboutir ainsi à une répartition plus égalitaire. La définition du salaire reste inchangée : « Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que ce total puisse excéder une somme, qui est identique pour tous les salariés et figure dans l'accord. » Ce plafond, fixé à 3 PASS, se trouvait antérieurement dans les textes réglementaires (art. D. 3324-10 CT), et figure dorénavant à l'article L. 3324-5 CT.</p>
18. A quel exercice s'applique le nouveau plafond ?	Il s'applique aux exercices de calcul en cours au moment de la publication de la loi. Ainsi, le nouveau plafond s'appliquera dès l'exercice de calcul 2019, pour les sommes servies dès 2020.
II. – L'intéressement	
La sécurisation des exonérations de cotisations et contributions sociales attachées aux primes d'intéressement (article 155 de la loi)	
19. Quelles sont les nouvelles règles régissant l'examen des accords d'intéressement déposés à la DIRECCTE ?	<p>Jusqu'à présent, en l'absence d'observation de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord d'intéressement, le traitement social et fiscal de faveur des droits ne pouvait pas être remis en cause pour les exercices antérieurs et en cours. L'administration avait, néanmoins, toujours la possibilité de formuler des observations postérieurement à ce délai de quatre mois, même si les exonérations ne pouvaient être remises en cause que pour les exercices ouverts postérieurement à ces observations (article L. 3345-3 CT).</p> <p>Désormais, en application de l'article L. 3313-3 modifié du code du travail, les exonérations sociales et fiscales sont réputées acquises en l'absence d'observation de l'administration dans un délai de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – quatre mois suivant le dépôt, pour le premier exercice ; – six mois suivant le dépôt, pour toute la durée d'application de l'accord, soit trois ans en principe (art. 155, I). <p>Par conséquent, les observations formulées dans un délai inférieur à 4 mois à compter du dépôt doivent être prises en compte pour toute la durée de l'accord. Celles formulées dans un délai compris entre 4 et 6 mois à compter de cette même date doivent être prises en compte pour les exercices suivants.</p>
20. En l'absence de réponse de l'administration dans les délais prévus par le code du travail, les conditions de versement des sommes peuvent-elles donner lieu à contestation en cas de contrôle ?	NON sauf si l'accord a été conclu ou déposé tardivement (un accord doit être déposé dans les quinze jours qui suivent sa conclusion), ou si son application diffère des conditions conclues dans le texte régulièrement déposé.
21. Quels accords sont concernés par cette modification de la procédure de contrôle au moment de leur dépôt ?	Tous les accords d'intéressement déposés sur la base Téléaccords postérieurement à la publication de la loi PACTE, c'est-à-dire après le 22 mai 2019, sont concernés par cette modification de la procédure de contrôle.

Articulation entre le moratoire de 5 ans et la suppression du forfait social en matière d'intéressement (articles 11 et 155 de la loi)	
22. Une fois dépassé l'effectif de 250 salariés, les entreprises continuent-elles de bénéficier de l'exonération du forfait social en matière d'intéressement pendant une période de cinq ans ?	<p>Les entreprises employant moins de 250 salariés bénéficient d'une suppression du forfait social pour les sommes servies au titre de l'intéressement (article L. 137-15 du code de la sécurité sociale).</p> <p>Oui, cette suppression continuera à s'appliquer pendant une période de 5 ans après l'atteinte du seuil, conformément aux dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p>
Assurer la continuité de l'accord d'intéressement en cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise (article 155 de la loi)	
23. Quelles sont les dispositions nouvelles introduites par la loi PACTE pour sécuriser les accords d'intéressement en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise ?	<p>Une entreprise ne peut mettre en place un accord d'intéressement que si elle satisfait aux obligations en matière de représentation du personnel (article L. 3312-2 du code du travail).</p> <p>Ainsi, lorsqu'une modification survient dans la situation juridique de l'entreprise impliquant le renouvellement des instances représentatives du personnel, l'accord d'intéressement ne pouvait se poursuivre, par faute d'IRP dans l'entreprise (art. L. 3313-4 du code du travail).</p> <p>Désormais, dans une telle situation, même s'il est nécessaire de mettre en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement peut se poursuivre ou être renouvelé selon l'une des autres modalités prévues à l'article L. 3312-5 (délégué syndical, comité social et économique ou ratification aux deux tiers des salariés). L'employeur peut en effet conclure un avenant qui prolonge l'application de l'accord sous une autre forme que l'accord initial. Par exemple, un accord d'intéressement conclu initialement entre le comité social et économique et l'entreprise pourra se poursuivre ou être renouvelé après accord à la majorité des deux tiers des salariés avant que de nouvelles élections soient organisées dans l'entreprise. Le fait de mettre en place de nouvelles institutions représentatives du personnel à la suite d'un transfert d'entreprise ne constitue donc pas <i>de facto</i> une cause rendant impossible l'application de l'accord d'intéressement.</p> <p>Si l'application de l'accord d'intéressement est impossible, non pas du fait du renouvellement des IRP, mais en raison par exemple de modifications substantielles dans la structure juridique, technique ou financière de l'entreprise, l'accord cesse de produire ses effets, comme c'était déjà le cas avant la loi PACTE (art. 155, 6° du l).</p>
Permettre au conjoint ou au partenaire du chef d'entreprise, lié par un pacte civil de solidarité (PACS), s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, de bénéficier effectivement d'un versement au titre de l'intéressement (article 155 de la loi)	
24. Que change concrètement la loi PACTE pour le conjoint du chef d'entreprise ?	<p>Auparavant, le conjoint collaborateur ou le conjoint associé, éventuellement lié par un PACS, bénéficiait en théorie effectivement d'un versement au titre de l'intéressement, mais une impossibilité de fait existait lorsque le conjoint collaborateur ou le conjoint associé ne bénéficiait d'aucune rémunération et que l'accord prévoyait une répartition proportionnelle au salaire, puisqu'il ne percevait pas de salaires versés par l'entreprise, et dans ce cas précis, pas de salaire du tout.</p> <p>Dorénavant, dans les entreprises comptabilisant au plus 250 salariés, si l'accord le prévoit, pour ces bénéficiaires n'étant pas liés à l'entreprise par un contrat de travail, la répartition proportionnelle aux salaires peut retenir un montant servant de base à la répartition qui ne peut excéder le quart du PASS (plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, soit à titre indicatif 10 131 € en 2019).</p>

<p>25. La loi vise-t-elle un nouveau bénéficiaire de l'intéressement?</p>	<p>Il s'agit moins d'un nouveau bénéficiaire que de deux précisions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dorénavant, le partenaire du chef d'entreprise lié par un PACS, qui a statut de conjoint collaborateur ou associé, pourra bénéficier de l'intéressement, mais aussi de la participation volontaire ou dérogatoire, ainsi que des plans d'épargne salariale, alors que l'accès à ces dispositifs était réservé jusqu'ici aux seuls conjoints mariés ; - en l'absence de rémunération on pourra retenir pour l'intéressé un montant déterminé (dans la limite du quart du PASS)
<p>26. Faut-il conclure un avenant pour modifier les anciens accords?</p>	<p>NON. Lorsque les anciens accords conclus prévoyaient déjà expressément que le conjoint du chef d'entreprise bénéficiait des stipulations de ces accords, il n'est pas nécessaire d'amender ces derniers afin de prévoir explicitement que les partenaires liés par un PACS en bénéficient.</p>
<p>L'harmonisation des plafonds de distribution de l'intéressement et sur ceux de la participation (article 155 de la loi)</p>	
<p>27. En quoi consiste cette mesure ?</p>	<p>Auparavant, le montant distribué à un même bénéficiaire au titre de l'intéressement ne pouvait excéder sur un exercice 50 % du PASS. La loi PACTE aligne ce plafond de distribution de l'intéressement sur celui de la participation : le montant distribué à un même bénéficiaire au titre de l'intéressement ne peut dorénavant plus excéder 75 % du PASS (article L. 3314-8 modifié du CT).</p>
<p>28. A quel exercice s'applique le nouveau plafond ?</p>	<p>La loi ne prévoyant pas de date d'application, elle s'applique aux exercices de calcul en cours au moment de sa publication. Ainsi, le nouveau plafond s'appliquera dès l'exercice de calcul 2019, pour les sommes servies dès 2020.</p>
<p>29. Ce nouveau plafond nécessite-t-il des avenants aux accords d'intéressement ?</p>	<p>NON, si les négociateurs visaient dans leur accord le plafond légal ou l'article du code du travail le précisant, à savoir l'article L. 3314-8 CT. Un avenant n'est nécessaire que si les négociateurs souhaitent retenir un plafond conventionnel intermédiaire entre l'ancien (50 % du PASS) et le nouveau plafond légal (75 % du PASS).</p>
<p>Redistribution des reliquats en matière d'intéressement (article 157 de la loi)</p>	
<p>30. En quoi consiste cette nouvelle mesure ?</p>	<p>Jusqu'ici le code du travail n'envisageait pas de distribution du reliquat (somme qui reste à distribuer après répartition). À l'instar du dispositif prévu en matière de participation, l'accord d'intéressement pourra dorénavant prévoir que les reliquats d'intéressement non distribués soient reversés aux salariés n'ayant pas déjà atteint le plafond individuel dans les mêmes modalités que pour la répartition initiale (art. L. 3324-11 modifié CT, art. 157 de la loi PACTE).</p> <p>Cette disposition, tout en uniformisant le traitement de la répartition des droits à participation et à l'intéressement, sécurise la pratique consistant à redistribuer les reliquats d'intéressement qui avait été remise en cause par la Cour de cassation (Cass. soc., 10 nov. 2011, n° 10-20.105).</p>
<p>31. Cette mesure doit-elle être prévue dans l'accord d'intéressement pour s'appliquer?</p>	<p>OUI, cette mesure doit être prévue dans l'accord pour s'appliquer. Il s'agit d'une volonté des négociateurs : l'accord d'intéressement, facultatif, offre une large palette de négociation aux partenaires sociaux. Les négociations pourront donc retenir cette possibilité, mais elle ne constitue pas une obligation.</p>

Introduction d'un objectif pluriannuel dans la formule de calcul de l'intéressement et intéressement de projet (article 155 et 156 de la loi)	
32. En quoi consiste l'objectif pluriannuel dans la formule de calcul ?	<p>Par principe, l'intéressement résulte d'un calcul annuel ou infra-annuel. Désormais, ce calcul peut être complété d'objectifs pluriannuels liés aux résultats ou aux performances de l'entreprise (art. L. 3314-2 CT, art. 156 de la loi PACTE).</p> <p>Cette nouvelle possibilité va permettre aux entreprises d'intéresser les salariés sur une plus longue période et ainsi accroître l'attractivité des dispositifs en intégrant des paramètres de plus long terme. Auparavant, la fixation d'une trajectoire pluriannuelle était bien possible, mais à la condition de retenir une base de calcul annuelle (ou inférieure) visant à constater l'atteinte des objectifs chaque année, et donc avec un versement annuel. Dorénavant, pour une trajectoire pluriannuelle, l'atteinte des objectifs peut être constatée seulement à la fin de la période définie, avec donc un unique versement en fin de période.</p> <p>Jusqu'ici, cette possibilité n'était ouverte que dans le cadre de l'intéressement de projet. Dorénavant, elle pourra concerner tous les salariés, qu'ils soient liés à un projet ou non. Il reste bien entendu possible que plusieurs périodes de calcul se succèdent à l'intérieur de la période d'application de l'accord si les parties prenantes le décident ainsi.</p>
33. En quoi cette mesure peut-elle être rattachée à l'intéressement de projet ?	<p>L'intéressement de projet permet actuellement à des entreprises concourant conjointement à des activités caractérisées et coordonnées et disposant de dispositifs d'intéressement de mettre en place un intéressement de projet au profit de tout ou partie de leurs salariés. Il a de fait été peu utilisé.</p> <p>La loi PACTE élargit son champ d'application en permettant aux entreprises de mettre en place un intéressement de projet au profit de tout ou partie de ses salariés en raison d'un projet interne et non uniquement en raison d'un projet commun avec d'autres entreprises (art. L. 3312-16 CT ; art. 155, I de la loi PACTE).</p> <p>Cet intéressement de projet s'affranchit des limites des périodes de calcul (annuelle et infra-annuelle) de l'intéressement, sans pouvoir excéder trois ans. Il permettra donc un objectif pluriannuel, à apprécier à l'issue de la période de calcul de l'intéressement de projet.</p>
Conclusion d'un accord d'intéressement et date de prise d'effet de l'accord	
34. Un accord d'intéressement doit-il nécessairement être conclu avant le 30 juin ?	<p>Un accord d'intéressement peut être conclu à tout moment de l'année, dès lors que la date à laquelle l'accord prend effet ne remet pas en cause le caractère aléatoire (les accords, qu'ils retiennent une période de calcul annuelle ou infra-annuelle, doivent être conclus avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales). Cette possibilité était déjà offerte avant la loi PACTE.</p> <p>Par exemple, la date limite du 30 juin 2019 correspond à un accord annuel prenant effet le 1^{er} janvier 2019 pour un versement dans les cinq premiers mois de l'année 2020 au titre de l'exercice 2019.</p> <p>En réalité, il est tout à fait possible de conclure un accord d'intéressement au 15 septembre 2019, à condition de décaler la date d'entrée en vigueur de l'accord et de décaler la période de calcul de l'exercice fiscal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si l'on retient une période de calcul annuelle, l'accord devra alors prendre effet à compter du 1^{er} avril 2019 pour une conclusion au 15 septembre 2019 ; - Si l'on retient une période de calcul semestrielle, l'accord devra alors prendre effet à compter du 1^{er} juillet 2019 pour une conclusion au 15 septembre 2019 ; - Si l'on retient une période de calcul trimestrielle, l'accord devra alors prendre effet à compter du 1^{er} août 2019 pour une conclusion au 15 septembre 2019.

III – Les plans d'épargne salariale	
Les relevés annuels de situation établis par les teneurs de compte (article 161 de la loi)	
35. Quelles avancées pour les salariés ?	Le II de l'article 161 harmonise la présentation des relevés annuels de situation établis par les teneurs de compte transmis aux salariés afin d'accroître la transparence et la portabilité des droits acquis dans le cadre de l'épargne salariale. Les mentions devant figurer au sein du relevé annuel de situation sont précisées par le décret n°2019-862 du 20 août 2019 (articles L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail – Voir réponse ci-dessous).
36. Qu'apporte le décret ?	Les rubriques des futurs relevés d'épargne salariale sont harmonisées et permettent aux salariés de connaître précisément le montant de leurs droits et avoirs par support de gestion et par date de disponibilité ainsi que les frais à leur charge et, éventuellement, ceux pris en charge par l'employeur. Le décret prévoit que la mesure s'appliquera pour toutes les opérations effectuées à compter du 1 ^{er} janvier 2020.
Le plafonnement des frais de gestion après le départ du salarié de l'entreprise (article 155 de la loi et article 1 du décret)	
37. En quoi consiste la mesure ?	Le 2 ^o du I de l'article 155 complète l'article L. 3334-7 du code du travail en imposant un plafonnement des frais de gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), lorsque ces frais sont supportés par des salariés ayant quitté l'entreprise ou le plan a été mis en place. Ce plafonnement est institué pour éviter que ces frais ne viennent trop amoindrir l'épargne du salarié, indisponible jusqu'à son départ en retraite. Le décret n° 2019-862 du 20 août 2019 vient préciser la loi en instaurant un double plafonnement des frais : dans le cas général, un montant de 20 euros maximum, et dans le cas particulier des PERCO comportant des avoirs d'un montant inférieur à 400 euros, les frais ne sauraient excéder 5 % de cette épargne (article D. 3334-3 nouveau du CT).
38. Quels sont les anciens salariés concernés ?	L'article L. 3334-7 nouveau du code du travail vise l'ensemble des anciens salariés sans opérer de distinction entre les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite ou les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou préretraite. Ces deux catégories d'anciens salariés sont donc concernées par la mesure.
Une mise en place facilitée pour les PERCO (article 161 de la loi)	
39. En quoi consiste la nouvelle mesure ?	Le I de l'article 161 de la loi PACTE facilite la mise en place de plans d'épargne pour la retraite collectif dans les entreprises en supprimant l'obligation de préexistence d'un PEE dans l'entreprise pour instituer un PERCO.

L'assouplissement du fond de reprise d'entreprise du PEE (article 65 de la loi)	
40. Quels sont les assouplissements apportés par la loi au fond de reprise d'entreprise ?	<p>L'article 65 de la loi modifie l'article L. 3332-16 CT sur le fonds reprise d'entreprise par ses salariés. Il vise à assouplir les conditions de mise en place du fonds et de fonctionnement du fonds « reprise » en abaissant le nombre minimum de salariés requis pour l'opération qui passe de 15 à 10 salariés (ou de 30% à 20% si les effectifs n'excèdent pas 50 salariés) ainsi que la durée minimale de détention qui passe de 5 à 3 ans.</p> <p>L'article 65 modifie également l'article L. 3332-10 CT sur les plafonds annuels de versements sur le plan en autorisant le salarié à verser jusqu'à une fois sa rémunération annuelle ou son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu lorsque ces sommes sont investies sur un fond de reprise d'entreprise, et non plus seulement un quart du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Le conjoint du chef d'entreprise est quant à lui autorisé à réaliser un versement analogue à hauteur d'une fois le PASS.</p> <p>Ces assouplissements apportés par la loi visent à faciliter la reprise de l'entreprise par ces salariés, notamment lorsque cette dernière est en procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.</p>
IV – La négociation de branche sur l'intéressement et la participation (article 155-V de la loi)	
41. Quel rôle doivent jouer les branches professionnelles ?	<p>L'article 155 de la loi PACTE a renouvelé l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation et d'intéressement avant le 31 décembre 2020 et étendu cette obligation de négociation au plan d'épargne salariale. Des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) pourront également être intégrés à la négociation relative aux accords d'intéressement de branche. Ces critères sont ceux prévus au II de l'article R. 225-105 du code du commerce (article 2 du décret n° 2019-862 du 20 août 2019). Il peut s'agir par exemple de critères relevant de l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ; des accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que des maladies professionnelles, du nombre total d'heures de formation, ou bien encore des moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions.</p> <p>Les branches professionnelles devront négocier un accord d'intéressement, un accord de participation ou plan d'épargne salariale avant le 31 décembre 2020. A défaut d'une 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.</p> <p>Pour les branches professionnelles placées en commission mixte paritaire, les présidents de commission pourront proposer, avec l'accord des partenaires sociaux, que cette question soit mise à l'ordre du jour.</p>
42. Quels sont les avantages pour les entreprises ?	<p>En deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place un régime d'intéressement (et/ou de participation) par décision unilatérale, dès lors qu'il applique l'accord d'intéressement et/ou de participation négocié au niveau de la branche professionnelle lui fournissant un dispositif clef en main, c'est-à-dire lorsque l'accord de branche n'ouvre pas de choix aux parties signataires.</p> <p>A partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est tout de même nécessaire.</p> <p>Pour les entreprises qui ne peuvent pas s'appuyer sur un accord négocié par leur branche, il est rappelé que le ministère de l'Économie et des Finances et le ministère du Travail ont conjointement mis à la disposition du grand public des modèles d'accords d'intéressement et de participation afin de faciliter l'appropriation de ces dispositifs. Ces « imprimés-types » peuvent être consultés sur les pages suivantes :</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime_type_-_accord_interessement-2.pdf https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime_type_-_accord_participation-2.pdf</p>

<p>43. Comment une entreprise peut-elle adhérer aux accords de branche ?</p>	<p>Contrairement aux autres dispositions des accords de branche, les points relevant de l'épargne salariale ne sont pas automatiquement applicables aux entreprises, même lorsque l'accord de branche est étendu. Si les entreprises souhaitent s'en saisir, elles peuvent adhérer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par décision unilatérale de l'employeur, pour les entreprises de moins de 50 salariés, par simple adhésion notifiée à la Direccte ; - par conclusion d'un accord d'entreprise, selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale, pour les entreprises d'au moins cinquante salariés. <p>Quelle que soit la taille de l'entreprise, lorsque les accords de branche d'intéressement ouvrent des choix aux parties signataires au niveau de l'entreprise (possibilité d'une formule alternative ou de modalités de répartition différentes notamment), les partenaires sociaux précisent, par accord, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise et cet accord d'entreprise peut ne contenir que les clauses résultant de ces choix (article D. 3313-2 du code du travail).</p>
<p>V – L'actionnariat salarié</p>	
<p>L'abondement unilatéral (PEE) et la décote (articles 162 et article 1 du décret)</p>	
<p>44. Quels sont les nouveaux cas d'abondement unilatéral prévus par la loi ?</p>	<p>L'abondement unilatéral est versé par l'entreprise sans investissement du salarié ; il n'était possible jusqu'alors qu'au sein du PERCO. L'article 162 (1° et 2° de l'article L. 3332-11 du code du travail) permet l'abondement unilatéral de l'employeur sur le PEE sous deux nouvelles formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, en cas d'opération d'actionnariat salarié (via des fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) et des sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié (SICAV) dédiés, ou via l'achat de titres en direct), même en l'absence de versement initial du salarié, sur le modèle de l'abondement unilatéral au sein du PERCO ; - d'autre part, en cas de partage des plus-values de cession. <p>L'abondement unilatéral peut prendre la forme d'un versement d'une somme d'argent ou d'une attribution gratuite d'actions. Cet abondement unilatéral ne bénéficie pas du forfait social réduit à 10 % : ce taux ne s'applique qu'à l'abondement « classique », contrepartie d'un investissement du salarié lors d'une opération d'actionnariat salarié.</p>
<p>45. Quels sont les plafonds applicables à ces nouveaux abondements unilatéraux ?</p>	<p>En cas d'opération d'actionnariat salarié, le décret n° 2019-862 du 20 août 2019 fixe le plafond de cet abondement à 2 % du PASS (plafond annuel de sécurité sociale), qui est la référence en matière d'abondement en épargne salariale (article R. 3332-8 et R. 3334-2 CT). Ce taux est identique à celui existant déjà pour l'abondement unilatéral au sein du PERCO (le seul jusqu'alors institué, depuis la loi Macron).</p> <p>En cas de partage des plus-values de cession, l'article 162 de la loi PACTE a fixé le plafond d'abondement unilatéral à 30 % du PASS.</p>
<p>46. Quelles sont les spécificités de l'abondement unilatéral de l'employeur sur le PEE pour le partage des plus-values de cession ?</p>	<p>Le IV de l'article 162 introduit un chapitre XI dans le code du commerce intitulé « Du partage des plus-values de cession de titres avec les salariés de société ». Il prévoit un partage, au profit des salariés, des plus-values de cession par l'actionnaire, sous forme d'un abondement unilatéral de l'employeur sur le PEE.</p> <p>Le mécanisme est le suivant : un accord de partage entre l'actionnaire et l'entreprise prévoit la rétrocession aux salariés d'une partie des plus-values encassées lors de la revente des titres à un nouvel actionnaire au terme d'un délai contractuel ; l'ancien actionnaire verse la somme convenue à l'entreprise, qui en déduit les taxes et contributions, et verse le solde sous forme d'abondement unilatéral sur les comptes dont disposent les salariés au sein du plan d'épargne d'entreprise et qu'ils choisissent eux-mêmes (article L. 3332-11 du code du travail). L'accord de partage prévoit les modalités de répartition entre les salariés qui sont précisées par le décret n° 2019-862 du 20 août 2019. Le principe de cet abondement unilatéral doit être prévu dans le règlement du plan, ou le contrat de partage annexé.</p>

<p>47. En quoi la loi PACTE a-t-elle modifié la décote sur les titres proposés aux salariés dans les opérations d'actionnariat salarié ?</p>	<p>Le IX de l'article 162 permet d'augmenter la décote sur les titres acquis par les salariés de dix points, soit 30 % au lieu de 20 % et 40 % au lieu de 30 % suivant la durée de détention (articles L. 3332-19, L. 3332-20 et L. 3332-21 CT modifiés)</p>
<p>48. Quels sont les nouvelles modalités d'élection des représentants des porteurs de parts au conseil de surveillance des FCPE ?</p>	<p>L'article 165 de la loi PACTE modifie l'article L. 214-165 du code monétaire et financier relatif aux membres des conseils de surveillance des FCPE d'actionnariat salarié. Ce dernier article précise que les salariés représentant les porteurs de parts au sein des conseils sont élus parmi l'ensemble des salariés porteurs de parts sur la base du nombre de parts détenues par chaque porteur. Le collège électoral est donc ouvert aux anciens salariés porteur de parts, et n'est donc pas limité aux seuls salariés porteurs de parts, mais seuls ces derniers sont habilités à siéger au conseil de surveillance des fonds. Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021.</p> <p>Par ailleurs, le nouvel article précise que, pour l'exercice des droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise, après discussion en présence des représentants de l'entreprise, les opérations de vote ont lieu hors la présence de ces derniers.</p>
<p>La formation des représentants des actionnaires salariés (article 167 de la loi)</p>	
<p>49. Quelles sont les modifications apportées par la loi ?</p>	<p>L'article L. 3341-2 CT prévoyait que les représentants des salariés au sein des FCPE d'actionnaire salarié (et de l'unique Société d'investissement à capital variable d'actionnaire salarié (SICAVAS)) bénéficiaient d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours. La loi PACTE a porté la durée de la formation à trois jours minimum, et l'a étendue à l'ensemble des FCPE. Dorénavant, la liste des organismes habilités à dispenser cette formation est définie par décret et non plus par arrêté du préfet de région.</p> <p>L'article 167 de la loi harmonise également les dispositions de la section 1, du chapitre 1^{er}, du titre IV du livre III de la troisième partie du code du travail relative à la participation aux assemblées générales des actionnaires de la société.</p>

Liste des abréviations :

PEE : Plan d'épargne d'entreprise

PEI : Plan d'épargne interentreprises

PERCO : Plan d'épargne pour la retraite collectif