



Loi n°2019-486 du 22 mai 2019
relative à la croissance et la transformation des entreprises
(Journal Officiel du 23/05/2019)

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi PACTE) a enfin été publiée au Journal Officiel.

Il convient de noter que plusieurs dispositions vont nécessiter des décrets d'application.

S'agissant des **mesures sociales** pouvant vous intéresser, il convient de citer :

1) Seuils d'effectif

a. Appréciation

Sauf exceptions, les règles applicables aux différents seuils d'effectif vont être harmonisées par référence à l'**effectif « sécurité sociale »** qui sera défini comme suit :

L'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspondra à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Un **décret** doit définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.

L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée cette première embauche.

Par dérogation, pour l'application de la tarification au titre du risque AT/MP, l'effectif pris en compte est celui de la dernière année connue.

Sauf exceptions (ex: règlement intérieur, dispositifs ouvrant droit à des financements comme l'aide à l'apprentissage...), **le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié sera**

pris en compte lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile aura pour effet de faire à nouveau courir un **nouveau délai de 5 ans**.

Attention ce dispositif ne s'applique pas aux seuils qui restent calculés selon d'autres modalités (ex: CSE).

Avec parfois quelques particularités, ces nouvelles règles concernent les effectifs évoqués dans le Code de la sécurité sociale mais également :

- certains seuils du Code du travail :
 - Désignation du référent HS et agissements sexistes
 - Fixation de la COR quand franchissement du contingent d'HS
 - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (sauf exceptions)
 - Désignation d'un référent handicap
 - Aide à l'apprentissage
 - Abondement du CPF
 - Rémunération du salarié en CPF « transition professionnelle »
 - Obligation de financement de la formation professionnelle / financement de la formation professionnelle
 - PMO aux jeunes entreprises et aux PME
 - Intéressement
 - Participation
 - Epargne salariale
 - Possibilité pour les dirigeants d'entreprise de bénéficier de ces dispositifs

<i>Pas de changements pour les autres (ex: élections, RP etc...)</i>
--

- des seuils qui seront visés par décret :
 - Transmission dématérialisée à Pôle emploi des attestations d'assurance chômage
 - Mise à disposition d'un local de restauration
 - Désignation d'une personne pour assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare
 - Mise à disposition du DIRECCTE et du médecin inspecteur du travail d'un document annuel faisant état des changements d'affectation du médecin du travail
- des effectifs évoqués dans d'autres codes :
 - Chèques vacances (C tourisme)
 - Co-voiturage (C transport)
 - Etc...

<i>Nous vous invitons à revenir vers nous pour toutes précisions complémentaires.</i>

b. Ajustements

Dans le cadre de ces modifications, certains seuils sont ajustés (ex: remplacement de « 11 salariés et plus » par « au moins 11 salariés », de « plus de 50 » à « au moins 50 » etc...).

Quelques seuils sont relevés comme par exemple le seuil d'assujettissement à la contribution FNAL au taux réduit ou l'établissement d'un règlement intérieur (50 salariés) alors que d'autres sont supprimés (ex: *obligation pour l'employeur d'avoir un compte dédié au versement des fonds perçus en contrepartie de la cession de tickets-restaurants*).

c. Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le **1^{er} janvier 2020** sous réserve de deux cas :

1) Lorsque l'effectif de l'entreprise est, au 1^{er} janvier 2020, supérieur ou égal à un seuil et que cette entreprise était soumise, au titre de l'année 2019, aux dispositions applicables dans le cas d'un effectif supérieur ou égal à ce seuil ;

2) Lorsque l'entreprise est bénéficiaire, au 1^{er} janvier 2020, des dispositifs actuels de lissage.

Il est probable qu'une circulaire explicative complète les dispositions légales.

2) Epargne salariale

Les dispositifs sont ouverts aux partenaires de PACS lorsque les conjoints des dirigeants sont visés.

Les branches vont devoir négocier des dispositifs « prêts à l'emploi » avant le 31/12/2020 qui devront être adaptés aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

cf alerte = de manière étonnante, la loi indique pour les dispositions comportant cette mention qu'elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019 ? Il semblerait cependant que l'intention ait été de prévoir une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 – Revenir vers nous au besoin.

a. Intéressement

➤ Application de l'effectif « sécurité sociale » - calcul et franchissement **cf alerte**

Exception : règles sur franchissement de seuil ne s'appliquent pas au franchissement du seuil de 1 salarié pour la possibilité pour les dirigeants de bénéficier de l'accord d'intéressement

- En l'absence d'observations de la DIRECCTE dans les 4 mois après le dépôt de l'accord, les **exonérations sont réputées acquises** (si la DIRECCTE formule des observations dans les 6 mois, l'entreprise devra se mettre en conformité pour les exercices suivant celui du dépôt)
- Lorsque l'entreprise fait l'objet d'une modification de sa situation juridique (fusion, cession, scission, etc.) et que cette modification nécessite de mettre en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement pourra se

poursuivre ou être renouvelé selon les modalités habituelles (*autres dispositions inchangées*)

- Pour la répartition de l'intéressement proportionnellement aux salaires, l'accord peut retenir un montant **n'excédant pas le quart du PASS** pour les conjoints collaborateurs ou associés non rémunérés
- Le plafond individuel de l'intéressement (et en conséquence le plafond d'exonération fiscale) est relevé à **75% du montant moyen du PASS**
- Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, possibilité pour l'accord de comporter un projet définissant un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise
- La formule de calcul pourra être **complétée par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise**
- En cas de **reliquat de sommes à distribuer** lié aux règles de plafonnement, l'accord d'intéressement pourra prévoir une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les dirigeants (conjoint, ...) auxquels ont été versées des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels. Ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire réalisée selon les mêmes modalités que la répartition originelle

b. Participation

- Application de l'effectif « sécurité sociale » - calcul et franchissement

*Particularité : règles sur l'effectif et le franchissement de seuil applicables au niveau de l'entreprise mais également de l'UES s'il y a lieu **cf alerte***

Exception : règles sur franchissement de seuil ne s'appliquent pas au franchissement du seuil de 1 salarié pour la possibilité pour les dirigeants de bénéficier de l'accord de participation

- Participation obligatoire à compter du 1^{er} exercice ouvert postérieurement à la période des 5 années civiles consécutives **cf alerte**
- Suppression de la référence au 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices **cf alerte**
- Suppression de la possibilité d'affecter des sommes constituant la RSP à un compte courant bloqué géré par l'entreprise sauf pour les sociétés coopératives de production ou en application du régime d'autorité (*ancien régime continue de s'appliquer aux entreprises qui en bénéficie à la date du 23/05/2019*)
- La répartition de la RSP est calculée proportionnellement au salaire perçu **dans la limite de 3 PASS**

c. Epargne salariale

- Application de l'effectif « sécurité sociale » - calcul et franchissement

Exception : règles sur franchissement de seuil ne s'appliquent pas au franchissement du seuil de 1 salarié pour la possibilité pour les dirigeants de bénéficier du dispositif

- Mise en place d'un relevé annuel de situation et d'une « aide à la décision » pour les placements

PEE :

- Précision terminologique pour l'abondement majoré
- Possibilité de versements unilatéraux de l'entreprise :
 - Si le règlement du plan le prévoit, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes (blocage pendant 5 ans) ;
 - Dans le cadre du « contrat de partage des plus-values » dans la limite de 30 % du PASS ;
- Possibilité de déblocage anticipé pour l'achat de parts de l'entreprise

EPARGNE RETRAITE :

Mise en place du « **plan d'épargne retraite** » qui servira de cadre juridique commun aux dispositifs existants ce qui va notamment nécessiter plusieurs ordonnances pour une harmonisation des dispositifs mais permettre :

- Une amélioration de la transférabilité de l'épargne retraite
- Une généralisation du forfait social à 16%

<i>Dispositif sur lequel nous reviendrons lorsque les différents textes utiles seront publiés.</i>
--

3) **Mesures sociales diverses**

Ont finalement été censurées par le Conseil constitutionnel les dispositions :

- relatives au travail de soirée dans les commerces de détail alimentaire ;
- exigeant une réponse argumentée et un débat entre le CSE et le conseil d'administration dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise.