

Projet de loi « PACTE » : les principales mesures sociales

Source

[Projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises adopté en Conseil des ministres le 18 juin 2018](#)

Communication

[Le PACTE en 10 mesures](#) (juin 2018)

[Le projet de loi PACTE en détail](#) (juin 2018)

[Dossier de presse](#) (23 octobre 2018)

Calendrier

- **23 octobre 2017** : lancement du PACTE
- **10 décembre 2017** : clôture de la première phase de consultation
- **15 janvier 2018** : lancement de la consultation publique en ligne
- **18 juin 2018** : présentation du projet de loi en Conseil des ministres
- **À partir de septembre 2018** : examen du projet de loi au Parlement

Mesures

Seuils d'effectifs

Harmonisation du mode de calcul des effectifs sur celui prévu par le Code de la sécurité sociale

→ Pour calculer l'effectif annuel, il faudrait tenir compte de la moyenne du nombre de personnes employées chaque mois de l'année civile précédente (modalités de décompte définies par décret en Conseil d'Etat).

→ Cette mesure devrait permettre d'utiliser la DSN et de prévoir un décompte automatique.

→ Par exception, pour déterminer la tarification AT/MP, l'effectif pris en compte serait celui de la dernière année connue.

Ces modalités de décompte des effectifs et de franchissement des seuils s'appliqueraient notamment :

- ✓ Aux dispositions relatives à l'**obligation d'emploi de travailleurs handicapés** (OETH), applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés (pas de changement sur le seuil) à compter du **1^{er} janvier 2020**
- ✓ Pour l'assujettissement obligatoire à la **participation** dans les entreprises d'au moins 50 salariés
- ✓ Pour la mise en œuvre de la **contrepartie obligatoire** sous forme de **repos** due pour les **heures** de travail effectuées **au-delà** du **contingent annuel**, lorsque les dispositions supplétives du Code du travail s'appliquent à défaut d'accord collectif sur ce point (50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises jusqu'à 20 salariés et 100 % à partir de 21 salariés)
- ✓ Pour l'**abondement** du **CPF** des salariés n'ayant **pas** bénéficié d'**entretien professionnel** lors des six dernières années dans les entreprises d'au moins 50 salariés
- ✓ Aux obligations suivantes, sous réserve qu'un décret le prévoie :
 - Transmission dématérialisée à Pôle emploi des attestations et justifications permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations (seuil de 10 salariés)
 - Mise à disposition d'un local de restauration (seuil de 25 salariés)
- ✓ À certaines règles relatives aux **chèques-vacances** (chef d'entreprise de moins de 50 salariés y ayant personnellement droit et exonérations sociales pour les employeurs de moins de 50 salariés)
- ✓ Pour la **participation** à l'effort de **construction** due par les employeurs d'au moins **50 salariés** à Action Logement (au lieu d'au moins 20 salariés actuellement)
- ✓ Pour l'**exonération** de cotisations sociales (sauf AT-MP) au titre de l'emploi d'**apprentis** accordée aux entreprises de moins de 11 salariés
- ✓ Pour l'application du **versement transport** auquel sont assujettis les employeurs d'au moins 11 salariés
- ✓ Au seuil de 50 salariés en matière d'**immatriculation** au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour les **entreprises artisanales**

Report de 5 ans des effets du franchissement d'un seuil d'effectif

→ Un seuil ne serait réputé franchi que s'il a été **atteint ou dépassé** au cours de **5 années civiles consécutives** (durée considérée par le ministère comme équivalente à celle d'un cycle économique).

→ **A chaque fois que l'entreprise passerait sous le seuil d'effectif, le délai de 5 ans courrait à nouveau.**

→ En revanche, le seuil perdrait ses effets contraignants pour l'entreprise dès que celle-ci se situerait en dessous du seuil, 1 année seulement.

Révision des modalités de différentes cotisations, exonérations

<p>Contribution au Fnal</p>	<p>Passage de 20 à 50 salariés <i>Avant : 0,10 % du salaire brut dans la limite du PASS pour les moins de 20 et 0,50 % pour les 20 et + Après : 0,10 % pour les moins de 50</i></p>
<p>Participation à l'effort de construction</p>	<p>Passage de 20 à 50 salariés</p>
<p>Règlement intérieur</p>	<p>Passage de 20 à 50 salariés <i>Cette obligation ne s'appliquerait qu'au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint</i></p>
<p>Un local syndical à partir de 250 salariés</p>	<p>Passage de 200 à 250 salariés <i>Période transitoire : les locaux demeureraient à la disposition des syndicats pendant 5 ans</i></p>
<p>Modification des conditions de l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales bénéficiant aux entreprises implantées en zone de revitalisation rurale (ZRR) procédant à des embauches</p>	<p>Exonération applicable lorsque les embauches réalisées n'auraient pas pour effet de porter l'effectif total de l'entreprise « à 50 salariés ou plus », et non plus « à plus de 50 salariés » comme prévu actuellement</p>
<p>Extension du champ des bénéficiaires du Titre emploi service entreprise (Tese)</p>	<p>Condition relative à l'emploi de moins de 20 salariés supprimés</p>
<p>Exonération de forfait social pour les employeurs de moins de 11 salariés au titre des contributions versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance</p>	<p>Il est actuellement prévu que cette exonération continue de s'appliquer pendant 3 ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés. Cette disposition serait supprimée</p>
<p>Déduction forfaitaire des cotisations patronales pour heures supplémentaires applicable dans les entreprises employant moins de 20 salariés</p>	<p>La mesure de neutralisation du franchissement de ce seuil d'effectif applicable pendant 3 ans serait également supprimée</p>

Epargne salariale

Intéressement et participation dans les TPE/PME : suppression du forfait social

A compter du 1^{er} janvier 2019

- **Entreprises de moins de 50 salariés : exonération totale (et pérenne) de forfait social** sur les **sommes versées au titre** de la **participation** et de **l'intéressement**, sur les **versements** des entreprises (abondements patronaux) sur les plans d'épargne salariale (PEE, PEI et Perco), quel que soit le support sur lequel ces sommes sont investies
- **Entreprises de 50 à 249** : exonération de forfait social sur les sommes versés au titre de l'intéressement

Remarque

Le Conseil d'Etat a alerté sur le risque juridique sérieux qu'implique cette seconde mesure qui serait contraire au principe constitutionnel d'égalité devant les charges publiques. Il invite plutôt à prévoir une exonération partielle (Avis du Conseil d'Etat du 14 juin 2018).

Participation obligatoire : les modalités de décompte et de franchissement du seuil de 50 salariés changent

→ Obligation de mettre en place la participation à compter du 1^{er} exercice ouvert postérieurement à la période de 5 années civiles consécutives

→ Modalités de décompte des effectifs et franchissement de seuil → voir « Seuil d'effectif »

Remarque

Rien de prévu en revanche pour moderniser la formule de clause légale de la réserve spéciale de participation, vieille de plus de 50 ans et de moins en moins adaptés aux réalités de gestion des entreprises et à l'évolution permanente de la fiscalité. Mais, comme l'a indiqué B. Le Maire, « le débat n'est pas clos. ».

Encourager les branches à négocier

→ Les **branches** sont **invitées à négocier** un dispositif d'**intéressement**, de **participation** ou de **plan d'épargne salariale**

→ Au plus tard le 31 décembre 2020 (au lieu du 31 décembre 2019, initialement prévu par l'avant-projet de loi). À défaut d'initiative patronale d'ici à la fin de l'année 2019, la négociation devra s'engager à la demande d'au moins une organisation syndicale.

→ Ce **régime** devra être « **adapté** aux spécificités des entreprises employant **moins de 50 salariés** » et les entreprises de la branche pourront opter pour l'application directe de l'accord ainsi négocié.

Remarque

Ce n'est pas une nouveauté et les branches ne se sont jamais emparées du sujet malgré la multitude d'invitations légales à négocier. La dernière en date figure dans la loi « Macron » de 2015 (*négociation avant le 31/12/2017 et, à défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31/12/2016, engagement de la négociation dans les 15 jours suivant la demande d'une OS*).

Ouvrir l'épargne salariale au partenaire du chef d'entreprise

Les **partenaires liés** par un **PACS** au chef d'entreprise (s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) **pourraient** à l'avenir **bénéficier**, comme les époux, de l'**intéressement**, de la **participation** et de plans d'**épargne salariale**.

Les dispositifs d'épargne retraite révisés

Mise en place d'un PERCO facilitée et gestion pilotée généralisée à tous les produits d'épargne retraite

- La condition de disposer d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) pour mettre en place un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) serait supprimée.
- Le projet de loi entend également généraliser la gestion pilotée des fonds à tous les produits d'épargne retraite

Avec ce type de gestion, la répartition des versements se fait en fonction de l'âge de l'épargnant : les investissements les plus risqués sont remplacés au fur et à mesure de l'écoulement du temps et de la sortie prévue du plan par des investissements « sûrs ».

Aujourd'hui, ce mode de gestion doit uniquement être proposé dans un PERCO et c'est même le mode de gestion par défaut. Si les fonds du PERCO proposant une gestion pilotée par défaut investissent à hauteur de 7 % au moins dans des titres éligibles au PEA-PME, le taux du forfait social applicable à l'abondement patronal au PERCO est abaissé à 16 %. Si ces deux conditions ne sont pas réunies, le taux du forfait social reste fixé à 20 %.

Si le projet est voté en l'état, la gestion pilotée serait étendue aux autres dispositifs d'épargne retraite.

Bien plus, si ces produits d'épargne retraite disposent de fonds proposant une gestion pilotée par défaut investissant à hauteur de 10 % dans des titres éligibles au PEA-PME, le taux du forfait social applicable aux abondements patronaux à tout plan d'épargne retraite d'entreprise serait fixé à 16 %.

Remarque

Un décret devrait préciser les conditions de sécurisation progressive de cette épargne car le ratio de 10 % n'a pas vocation à s'appliquer de manière uniforme selon que l'épargnant est proche ou non du départ à la retraite.

Note juridique : Projet de loi PACTE

Destinataire : collège patronal

Date : 12/07/2018

Généralisation de la portabilité des droits à retraite et de la déduction fiscale des versements volontaires

Le projet de loi crée un nouveau droit pour les épargnants : leurs droits à retraite pourront être transférés d'un produit d'épargne retraite à l'autre, même s'ils sont de nature différente (aujourd'hui, cette portabilité n'est possible qu'entre dispositifs de même nature). Ce transfert devrait être gratuit pour les avoirs détenus pendant au moins 5 ans.

Dans le cas contraire, des frais de transfert pourraient être exigés mais, indique le ministère, ne devraient pas pouvoir excéder 3 % des encours.

Remarque

Philippe Crevel, président du Cercle de l'Épargne alerte le gouvernement sur un point : pour être applicable, la portabilité des droits à retraite nécessite une harmonisation fiscale et financière entre des produits d'épargne retraite de nature différente. Par exemple, un PERCO peut être investi en FCPE ; un PERP est un contrat d'assurance vie. Comment transférer techniquement les avoirs d'un dispositif à l'autre ?

La possibilité de déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires des épargnants devraient également être généralisée à l'ensemble des produits de retraite supplémentaire, dans la limite des plafonds existants, précise le ministre de l'économie.

Sortie en capital et cas de déblocage anticipé élargis

Aujourd'hui, seul le PERCO permet de sortir tout ou partie des droits à retraite sous forme de capital ; le PERP, lui, permet de sortir seulement 20 % de l'épargne constituée sous cette forme. Les autres produits d'épargne retraite se dénouent tous sous forme de rente viagère.

Le projet de loi généralise la sortie en capital. S'il est voté en l'état, seules les cotisations salariales et patronales obligatoires placées sur les produits d'épargne devraient être liquidées sous forme de rente viagère. Les autres sommes investies (versements volontaires, primes d'intéressement, sommes issues de la participation, abondement patronal) pourraient être perçues sous forme de capital.

Remarque

A noter toutefois qu'une sortie en rente devrait être fiscalement plus avantageuse et les épargnants qui choisissent cette sortie devraient se voir proposer systématiquement une option de réversion au profit de leur conjoint ou partenaire pacsé.

En outre, la possibilité de débloquer les avoirs issus de l'épargne retraite de manière anticipée pour l'achat d'une résidence principale serait étendue à tous les produits d'épargne. Une option proposée jusqu'à présent uniquement par le PERCO.